

# ALI DELODAJALEC DELAVCU LAHKO PODA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA S PONUDBO NOVE, KER NJEGOVEGA DELA POD PLAČNIMI POGOJI VELJAVNE POGODBE O ZAPOSLOTVI NE POTREBUJE VEČ, ŠE VEDNO PA JE MOŽNO NADALJEVANJE ISTEGA DELA ZA NIŽJO PLAČO?

V zadevi VIII Ips 318/2016 z dne 6. 6. 2017 je Vrhovno sodišče presojalo zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, ki jo je delodajalec utemeljil z razlogom, da delavčevega dela pod plačnimi pogoji veljavne pogodbe o zaposlitvi ne potrebuje več, še vedno pa je možno nadaljevanje istega dela za nižjo plačo.

## OKOLIŠČINE PRIMERA

Tožena stranka (delodajalec) je zaradi slabih finančnih rezultatov in zagotovitve poplačila upnikov med ukrepi za znižanje stroškov predvidela tudi znižanje plač delavcev. Delavcem je ponudila v podpis anekse k pogodbi o zaposlitvi z določbo o začasnem znižanju osnovne plače. Tistim, ki aneksov niso podpisali, je podala odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove. Med njimi je bil tudi tožnik, ki je prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove za isto delo oziroma delovno mesto, za katero je imel sklenjeno odpovedano pogodbo o zaposlitvi. Razlika je bila le v določbi o plači. Novo pogodbo o zaposlitvi je podpisal. Tožnik je pred sodiščem zahteval ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove. Trdil je, da do prenehanja potrebe po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi ni prišlo, saj se vsebina, organizacijska opredelitev in zahtevnost dela na delovnem mestu ni spremenila. Delodajalec naj bi odpoved podal po tem, ko ni pristal na sporazumno spremembo pogodbe o zaposlitvi, zato odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pomeni enostranski poseg v višino plače. Če nove pogodbe ne bi podpisal, bi izgubil zaposlitev in ostal brez

pravice do odpravnine in do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

## STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Po 1. alineji prvega odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca poslovni razlog, zaradi katerega delodajalec lahko redno odpove delavcu pogodbo o zaposlitvi.

Tožena stranka je dokazala obstoj finančnih težav, ki so od nje terjale znižanje stroškov in povečanje prihodkov (ekonomski razlog). Vendar pa finančne težave same po sebi ne predstavljajo utemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kljub finančnim težavam je tožena stranka tožnikovo delo, ki se po vsebini, zahtevnosti ali organiziranosti ni spremenilo, še vedno potrebovala. Ker pa je želela zmanjšati stroške dela, je posegla v plačo, dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Prenehanje potrebe po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi je utemeljila z obrazložitvijo, da pod plačnimi pogoji iz pogodbe o zaposlitvi tožnikovo delo ni več potrebno, možno pa je nadaljevanje istega dela pod spremenjen-

nimi plačnimi pogoji. Razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (s ponudbo nove) je bilo torej znižanje plače.

Po 8. alineji 31. člena ZDR-1 je določilo o znesku osnovne plače delavca, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih, sestavina pogodbe o zaposlitvi. Z določitvijo zneska plače v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi stranki določita vrednost opravljenega dela. Opredelitev dela določenega delovnega mesta (z vsebino, zahtevnostjo, obsegom) in plačilo zanj sta v medsebojni odvisnosti. **To pomeni, da poseg v plačo, če se hkrati ne spremeni naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela (s posledico spremembe vsebine del oziroma vrste del), ali čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi ali trajanje delovnega časa, brez soglasja delavca ni dopusten.**

Po prvem odstavku 49. člena ZDR-1 se lahko pogodba o zaposlitvi sporazumno spremeni. Sprememba lahko

Marjeta Janežič,  
višja pravosodna  
svetovalka na Vrhovnem  
sodišču Republike  
Slovenije



zajema vse elemente pogodbe o zaposlitvi, pri čemer je v primerih spremembe pogojev iz 3., 4., 5. in 6. alineje 31. člena ZDR-1 in v primerih iz 91. člena ZDR-1, potrebna sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Do znižanja plače za isto delo zato lahko pride le ob delavčevem soglasju. **Delodajalec enostransko ne sme posegati v plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe za isto delo na istem delovnem mestu, le za nižjo plačo, po svoji vsebini, čeprav prikrito, pomeni prav to.** Finančne težave, če hkrati nimajo za posledico spremembe vsebine, zahtevnosti, organizacije ali števila delovnih mest, takega posega ne opravičujejo. Sodišče prve stopnje je zato pravilno zaključilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe nezakonita.

**Hitro in sprotno obveščanje članov ZSSS o pomembnih sindikalnih in delavskih vprašanjih poteka tudi preko E-novic ZSSS. Tisti, ki jih želite prejemati, sporočite svoj elektronski naslov skupaj z imenom, priimkom in številko članske izkaznice na [evidenca@sindikat-zsss.si](mailto:evidenca@sindikat-zsss.si).**