

Obstoj utemeljenega poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru odrejanja nadur

V zadevi VIII Ips 182/2016 z dne 21. 2. 2017 je Vrhovno sodišče ugotavljalo, ali obstaja utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, če delodajalec delavcem kontinuirano odreja nadure.

OKOLIŠČINE PRIMERA

Delodajalec (tožena stranka) je delavki (tožnici) odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. V odpovedi je navedel, da je prišlo do zmanjšanja povpraševanja po izdelkih ter posledičnega upada naročil, zaradi česar je postalo delo na delovnem mestu, ki ga je zasedala tožnica, nepotrebno. Tožnica je podano odpoved izpodbijala. Med drugim je navajala, da je delodajalec stalno odredil nadure, po njenem mnenju pa se delodajalec, ki vsakomesečno kontinuirano odreja nadure, ne more sklicevati na obstoj poslovnega razloga oziroma zmanjšanje potrebe po delu delavcev. Sodišči prve in druge stopnje sta ugotovili obstoj poslovnega razloga, revizijsko sodišče pa je sodbi sodišč druge in prve stopnje razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi je podan, če pride do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani de-

lodajalca. Poslovni razlog je utemeljen, če zaradi sprememb v poslovanju dejansko pride do prenehanja potreb po delu pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi na posameznih delovnih mestih. **Odpoved pogodbe o zaposlitvi je zakonita, če za to obstaja resen razlog. Zato je pomembno, ali ima delodajalec na voljo samo to rešitev ali pa obstajajo še kakšne druge učinkovite in primerne možnosti. Ena od njih je lahko zmanjšanje ali ukinitvev nadurnega dela. Če je namreč z drugačno razporeditvijo dela, npr. tudi z zmanjšanjem ali ukinitvijo nadurnega dela, delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi mogoče nadaljevati, razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ne more biti utemeljen.** Dokazno breme, da je odpovedni razlog podan, je na delodajalcu.

Seveda zgolj dejstvo, da se je nadurno delo opravljal, ne zadošča za zaključek, da poslovni razlog ne obstaja. Lahko pa je obstoj poslovnega razloga vprašljiv, če delodajalec delavcem kontinuirano odreja opravljanje nadur, in sicer tako glede organizacij-

Marjeta Janežič,
višja pravosodna
svetovalka na Vrhovnem
sodišču Republike
Slovenije



ske¹ kot ekonomske² upravičenosti. Posebej velja v zvezi se tem opozoriti na določbo prvega odstavka 145. člena ZDR, po katerem se nadurno delo po 143. členu ZDR (ki določa le izjemne primere, v katerih je odreditev dela preko polnega delovnega časa dopustna) ne sme uesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Odreditev dela preko polnega delovnega časa je torej izjema, do katere lahko pride le pod pogoji, ki jih določa zakon, nikakor pa ne more predstavljati stalne oblike oziroma načina opravljanja dela. Zato ni nepomembno, kaj je bil v obravnavanem primeru razlog za odrejanje nadurnega dela in ali bi bilo mogoče z drugačno organizacijo dela doseči zmanjšanje ali celo ukinitvev opravljanja nadurnega dela ter na ta račun ohraniti zaposlitev tožnice.

¹Ob kontinuiranem odrejanju nadur je lahko vprašljiva dejanska potreba po zmanjšanju števila zaposlenih.

²Plačilo večjega števila opravljenih nadur je lahko za delodajalca celo večje stroškovno breme kot ohranitev zaposlitve delavca.