

# Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga agencijskemu delavcu

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 183/2016 z dne 7. 3. 2017 presojalo zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga agencijski delavki.

## OKOLIŠČINE PRIMERA

Tožnica (delavka) je bila pri toženi stranki - delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, zaposlena na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Pogodba je bila sklenjena za opravljanje del; za katera se zahteva izobrazba do vključno II. stopnje usposobljenosti. Na podlagi te pogodbe je bila tožnica napolna na delo k uporabniku A, na delovno mesto dela v proizvodnji. Uporabnik je toženo stranko obvestil, da ne potrebuje sedmih delavk, med katerimi je bila poimensko navedena tudi tožnica. Tožena stranka je za tožnico iskala možnost zaposlitve pri drugem uporabniku, a je ni našla, zato ji je iz poslovnega razloga odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Tožnica je že od začetka tega spora uveljavljala, da ni prenehala potreba po njenem delu, ker bi jo tožena stranka lahko napotila k uporabniku A, saj je ta toženi stranki sicer res naročil, naj s tožnico zaključi sodelovanje, vendar pa je hkrati tudi izrazil potrebo po sedmih novih napotjenih delavcih, v okviru teh sedmih delavcev pa je tožena stranka k njemu tudi napotila drugo svojo delavko za opravljanje dela, ki bi ga lahko opravljal tudi tožnica.

## STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Že iz zakonske opredelitve poslovnega razloga izhaja,

da gre za razloge na strani delodajalca, kar pomeni, da je v primeru agencijskih delavcev bistveno, ali je pri delodajalcu, ki posreduje delo delavcev, prenehala potreba po delu takšnega delavca. Tako iz zakonske opredelitve agencijskega dela kot iz Direktive 20-08/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta o delu preko agencije za zagotavljanje začasnega dela (v nadaljevanju: Direktiva) izhaja, da je bistvo agencijskega dela, da agencija delavce začasno napotuje na delo k posameznim uporabnikom, delavci pa imajo stabilno (trajno) razmerje z agencijo. Če pri uporabniku preneha potreba po opravljanju dela, ki ga opravljajo agencijski delavci, to samo po sebi ne pomeni, da zaradi tega preneha potreba po opravljanju dela teh delavcev pri njihovem delodajalcu, to je agenciji. Delavčev delodajalec je agencija in ne uporabnik, zato se tudi prenehanje potreb po opravljanju njegovega dela ugotavlja glede na razmere pri delodajalcu, ter glede na delo, kot je opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi. V sporu o zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki je podana agencijskemu delavcu, se tako sicer res ne presoja, ali pri uporabniku obstoji poslovni razlog, zaradi katerega ta nima več potrebe po delu napotjenega delavca. Vendar to ne pomeni, da so razmere pri uporabniku povsem nepomembne pri presoji, ali je pri delodajalcu (agen-

ciji) dejansko prenehala potreba po delu agencijskega delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Pri takšni presoji se ne ugotavlja

le, ali je takšnega delavca možno napotiti k drugim uporabnikom, temveč tudi, ali ga je možno ponovno napotiti oziroma nadaljevati delo z uporabnikom, pri katerem je delal že doslej. Tožnica je trdila, da ni prenehala potreba po njenem delu, ker bi jo tožena stranka lahko napotila k uporabniku A. Ta je toženi stranki res naročil, naj s tožnico zaključi sodelovanje, vendar pa je hkrati tudi izrazil potrebo po sedmih novih napotjenih delavcih, v okviru teh pa je tožena stranka k njemu tudi napotila drugo delavko, ki naj bi opravljala delo, ki bi ga lahko tudi tožnica. Navedeno bi bilo ob upoštevanju zgoraj navedenih materialnopravnih izhodišč lahko odločilno dejstvo v tem sporu. Če namreč delodajalec hkrati ugotovi prenehanje potrebe po opravljanju določenega dela, ker uporabnik nima več potrebe po takšnem delu, obenem pa k temu istemu uporabniku napoti druge delavce, s katerimi sklene pogodbo o zaposlitvi zaradi te napotitve, očitno ne drži, da je prenehala potreba po opravljanju dela pod pogoji iz odpovedane pogodbe o zaposlitvi.

Iz odgovora na tožbo je

Marjeta Janežič,  
višja pravosodna  
svetovalka na Vrhovnem  
sodišču Republike  
Slovenije



razvidno, da je tožena stranka štela, da tožnice po tistem, ko ji je uporabnik sporočil, naj prekine sodelovanje z njo, ne sme več napotiti k temu uporabniku. Tako je navedla, da odločitev uporabnika, da bo zmanjšal naročilo glede napotitve posameznih konkretnih delavcev, pomeni obveznost tožene stranke, da takšnih delavcev k uporabniku ne more in ne sme več pošiljati. Iz veljavne zakonodaje, Direktive ter pogodbe, ki sta jih sklenila tožena stranka in uporabnik, ne izhaja takšna možnost omejitve ponovne napotitve agencijskega delavca k uporabniku.

Ni možno govoriti o prenehanju potrebe po delu tožnice pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, če tožena stranka istočasno ugotavlja, da tožnici ni možno zagotoviti dela pri uporabniku, hkrati pa k temu istemu uporabniku napoti nove delavce, s katerimi v ta namen sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela, kakršnega bi glede na pogodbo o zaposlitvi lahko opravljal tudi tožnica. Pri tem ni bistveno, ali gre za enako delo, kot ga je opravljal tožnica, temveč ali gre za delo, ki bi ga tožnica glede na pogodbo o zaposlitvi lahko opravljal.