

# Odповed večjemu številu delavcev

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. List RS št. 21/20-13) pri odpuščanju delavcev iz poslovnega razloga razlikuje dva položaja. Kadar delodajalec odpusti le nekaj delavcev, ni dolžan upoštevati nobenih kriterijev pri izbiri (razen če so dogovorjeni npr. v podjetniški kolektivni pogodbi), če pa postane nepotrebno delo več delavcev, je dolžan obvestiti sindikat v podjetju, zavod za zaposlovanje, poleg tega pa mora pripraviti tudi program presežnih delavcev, ki zajema ukrepe in kriterije za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja. Preveriti mora tudi, ali je delavce mogoče zaposliti pod drugačnimi pogoji.

Pogoji, kdaj gre za večje število delavcev so opredeljeni v 98. členu ZDR-1, in sicer gre za:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu z od 20 do 100 zaposlenimi
- najmanj 10% delavcev pri delodajalcu z od 100 do 300 zaposlenimi
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu z nad 300 zaposlenimi,

v obdobju 30 dni.

V praksi je po naših in vaših izkušnjah velikokrat tako, da se delodajalec izdelavi programa (ki precej omejuje njegovo prosto izbiro pri določitvi presežnih delavcev in ga sili iskati alternativne rešitve) izogiba na tak način, da zaposlene odpušča v več valovih, pri čemer nobena od posameznih skupin odpuščenih delavcev ne preseže zakonske omejitve. Zato le redkokdaj pride do razmer, ko sindikat sodeluje z delodajalcem pri oblikovanju programa in kriterijev.

Za sindikat je zelo pomembno vprašanje, katere zaposlene lahko štejemo v 'kvoto presežnih delavcev' po 98. členu ZDR-1, saj je od tega odvisna obveznost delodajalca, da s sindikatom sodeluje. Zato strokovnjaki na ROZS, ZSSS spremljamo sodno prakso, ki na to vprašanje odgovarja. V preteklih letih so se sodišča (glej sodbo VDS Pdp 436/2005) že nekajkrat opredelila do vprašanja, kaj je v primeru zaposlenih, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, hkrati pa ponujena nova. Gre za položaj, s katerim se v podjetjih srečujete, kadar npr. prihaja do spremembe sistemizacije, reorganizacije, prezaposlitve v lastniško povezano podjetje ... Zavzelo je stališče, da se tudi ti delavci štejejo v kvoto presežnih delavcev, saj zakon govori zgolj o ugotovitvi delodajalca, da zaradi poslovnih razlogov delo delavcev postane nepotrebno. Torej ni nujno, da delavcem delovno razmerje dejansko preneha, zadoštuje, da je dosedanje delo nepotrebno, odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pa je tako eden od načinov reševanja odpovedi, ki jih mora delodajalec predvideti in opredeliti v programu.

V letošnjem letu pa je prišlo še do ene pomembne odločitve Vrhovnega sodišča (VSRS, VIII Ips 10/2016), ki spreminja dosedanje kriterije oziroma jih usklajuje s prakso sodišča Evropske unije.

Sodbe sodišča EU namreč nakazujejo, da je za ugotavljanje števila bistvena ugotovitev delodajalca o številu nepotrebni delavcev, ne pa dejstvo, da jim je tudi podal

odpovedi. Vrhovno sodišče je temu sledilo tako, da je v konkretnem primeru dosodilo, da je potrebno program presežnih delavcev izdelati tudi v primeru, ko so delavci (ker je delo na njihovih delovnih mestih postalo nepotrebno) prostovoljno podpisali anekse k pogodbam za druga delovna mesta ali vrste dela. Dolžnost delodajalca bi torej bila, da mora po ugotovitvi, da je delo delavcev nepotrebno iz poslovnih razlogov, obvestiti sindikat, izdelati program presežnih delavcev, nato pa šele kot enega izmed ukrepov znotraj programa ponuditi zaposlenim podpis aneksov za opravljanje drugega dela.

Saška Kumer,  
univ. dipl. prav.  
ROZS, ZSSS



## Kaj si je pomembno zapomniti?

**Program presežnih delavcev mora delodajalec izdelati v vseh primerih, ko oceni, da je postalo nepotrebno delo večjega števila zaposlenih. Šele po izdelavi programa presežnih delavcev, kjer upošteva kriterije za omilitev ukrepov in določitve presežnih delavcev (izkušnje, uspešnost, delovna doba, zdravstveno in socialno stanje zaposlenih), lahko ukrepa, bodisi z odpuščanjem, bodisi s ponudbo novih zaposlitev pod drugačnimi pogoji (odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, ponudba novih zaposlitev ali aneksov). Pri tem mora predhodno obvestiti sindikat, nato pa se z njim skozi celoten proces aktivno posvetovati. Gre za pomembno vlogo sindikata v podjetju, zato je potrebno biti pozoren in delodajalca, če zakonskim določilom ne sledi, na to opozoriti.**

**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).**