

POSTOPEK REORGANIZACIJE

UVOD

V skladu z ZJU je možno spreminjati število javnih uslužbencev in strukturo delovnih mest tudi zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog, iz organizacijskih, strukturnih in javnofinančnih razlogov. Podlaga za ugotavljanje razlogov za prenehanje delovnega razmerja ali za premestitev na delovno mesto, na katerem se naloge opravljajo v nižjem nazivu, kot ga ima javni uslužbenec, je sprememba akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (v nadaljevanju: reorganizacija).

Posledica izvedene reorganizacije je torej lahko spremenjena organizacijska struktura v organu, prav tako pa se posledice odražajo tudi v številu in strukturi delovnih mest, zato je treba v postopku reorganizacije določiti cilje, ki jih reorganizacija sledi.

Cilji reorganizacije so lahko naslednji:

- zmanjšanje števila organizacijskih enot v organu,
- spremenjena struktura in vrste organizacijskih enot v organu,
- zmanjšanje števila delovnih mest v organu,
- sprememba števila in strukture delovnih mest (sprememba števila uradniških delovnih mest, sprememba števila najzahtevnejših delovnih mest,...),
- spremenjeno število javnih uslužbencev, potrebnih za izvajanja naloge organa.

V postopku reorganizacije je treba torej določiti cilje, pripraviti obrazložitev in spremembe in dopolnitve akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, veljavni akt pa bo potem podlaga za razporeditev javnih uslužbencev in za ugotavljanje možnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA – PRAVNE PODLAGE

V postopku reorganizacije lahko pride tudi do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Po določbah Zakona o javnih uslužbencih (ZJU; Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/8, 69/08 – ZTFI-A in 69/08 – Zzavar-E) se glede:

- razlogov za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov,
- ugotavljanja možnosti premestitve in
- prednostne pravice do zaposlitve

ne uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.), temveč določbe ZJU. V ostalem delu (obveščanje javnega uslužbenca, obveščanje sindikata, program razreševanja presežnih javnih uslužbencev, odpovedni roki in odpravnina) se uporabljajo določbe ZDR-1.

Prav tako se uporabljajo tudi določbe 31. člena Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND) (Uradni list RS/I, št. 18/91 s spremembami in dopolnitvami).

POSTOPEK REORGANIZACIJE

Najprej je treba določiti cilje reorganizacije, ki bodo uresničeni s spremembo akta o sistemizaciji delovnih mest.

Sprememba akta o sistemizaciji lahko pomeni:

- sprememba števila in strukture organizacijskih enot
- sprememba števila in strukture števila delovnih mest ali
- določitev drugačnih delovnih mest, ki za opravljanje nalog zahtevajo javne uslužbenke z drugačno strokovno usposobljenostjo, kot je bilo zahtevano do tedaj.

Postopek reorganizacije, kot izhaja iz zakonskih določb, je predviden na naslednji način:

1. Določiti je treba:
 - cilje reorganizacije
 - razloge za izvedbo reorganizacije (organizacijski, strukturni, javnofinančni ali podobni razlogi – poslovni razlogi)
2. Pripraviti je treba:
 - analizo delovnih opravil in delovnih postopkov
 - število in strukturo delovnih mest in
 - število javnih uslužbenecv
3. Pripraviti je treba predlog spremembe akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest
4. Izvesti usklajevanje reorganizacije s sindikati, kar pomeni:
 - posredovanje predloga akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest sindikatu v mnenje in določitev razumnega roka za podajo mnenja
 - če sindikat posreduje mnenje, ga delodajalec ali upošteva ali povabi sindikat k usklajevanju
5. Sprejeti je treba akt o sistemizaciji (usklajenega ali neusklajenega) ter posredovati pisne obrazložitve glede razlogov, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov, če je bil sprejet neusklajen akt o sistemizaciji
6. V primeru, da gre za več delovnih mest ali pa da gre za eno delovno mesto, kjer se lahko oblikuje primerljiva skupina, ugotavljanje, za katerega javnega uslužbenca/uslužbenke bo potrebno izvesti postopek premestitve in vključitve v interni trg (skladno s kriteriji 31. člena KPND)
7. Izvesti premestitev po postopku, predvidenem v 158. členu ZJU
8. Uvrstitev na interni trg dela (če ni možna premestitev)
9. Odpoved pogodbe o zaposlitvi (če ni možna premestitev na internem trgu dela)

ad 1. OBSTOJ POSLOVNEGA RAZLOGA

ZJU v 156. členu določa:

"(1) Glede razlogov za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

(2) Javnemu uslužbencu lahko delovno razmerje preneha ali pa je premeščen na delovno mesto, ki ne ustreza njegovemu nazivu, zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog, privatizacije javnih nalog, iz organizacijskih, strukturnih, javnofinančnih ali podobnih razlogov (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog).

(3) Podlaga za ugotovitev razloga za prenehanje delovnega razmerja oziroma premestitev iz poslovnega razloga je sprememba akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (v nadaljnjem besedilu: reorganizacija).

(4) Odločitev o reorganizaciji se lahko sprejme na ravni organa, za organe državne uprave pa na predlog organa o uvedbi reorganizacije odloči vlada.

(5) Reorganizaciji mora biti priložena obrazložitev, ki vsebuje cilje reorganizacije, razloge za izvedbo reorganizacije, analizo delovnih opravil in delovnih postopkov ter število in strukturo delovnih mest in število javnih uslužbencev.

(6) Z obrazloženo reorganizacijo mora predstojnik seznaniti reprezentativne sindikate v organu, ki lahko dajo k analizi delovnih opravil in delovnih postopkov mnenje. Usklajevanje reorganizacije z reprezentativnimi sindikati v organu se izvede v skladu z določbami 26. člena tega zakona."

Kot izhaja iz besedila tega člena, je v primeru, ko je podan poslovni razlog (torej zmanjšanje obsega javnih nalog, privatizacija javnih nalog, organizacijski, strukturni, javnofinančni ali podoben razlog), treba najprej opraviti analizo delovnih opravil in delovnih postopkov ter na tej podlagi določiti število in strukturo delovnih mest in število javnih uslužbencev, ki bodo predmet reorganizacije. Ta del se vključi v obrazložitev reorganizacije, ki zajema tudi razloge in cilje reorganizacije.

Vrhovno sodišče je namreč v sodbi VIII Ips 357/2009 zapisalo:

"Opredelitev poslovnega razloga iz 1. alineje prvega odstavka 88. člena ZDR ne zanika pravice delodajalca, da kljub obstoju potreb po delu, ki ga določen delavec opravlja na svojem delovnem mestu, spremeni organizacijo dela. Ni bistveno, ali se je obseg del in opravil, ki jih je pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi opravljal tožnica, dejansko zmanjšal, temveč je bistveno, da so bila zaradi drugačnega organiziranja del tožničina dela razporejena drugemu delavcu (in tajnici) in da je prav zato postalo delo tožnice pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi nepotrebno. "

ad 2. ANALIZA DELOVNIH OPRAVIL

Podlaga za reorganizacijo je analiza delovnih opravil, iz katere je razvidno, katera dela se opravljajo (ali se več ne opravljajo oziroma se opravljajo v manjšem obsegu) na delovnih mestih, ki bi bila predmet reorganizacije ter na kakšen način se bodo naloge, ki se opravljajo prerazporedile.

ad 3. PREDLOG SPREMEMBE AKTA O SISTEMIZACIJI

Na podlagi opravljene analize delovnih opravil se pripravi predlog spremembe akta o sistemizaciji delovnih mest.

ad 4. USKLAJEVANJE S SINDIKATI

ZJU v 26. členu določa:

(4) Predstojnik mora pred sprejetjem splošnega akta, ki vpliva na pravice oziroma obveznosti javnih uslužbencev, omogočiti reprezentativnemu sindikatu, ki deluje v organu, da poda mnenje. Za reprezentativni sindikat, ki deluje v organu, se šteje reprezentativni sindikat v organu oziroma reprezentativni sindikat dejavnosti ali poklica v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, če ima imenovanega zaupnika v organu (v nadaljnjem besedilu: reprezentativni sindikat v organu).

(5) V primeru iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena je potrebno predlog akta oziroma odločitve poslati reprezentativnemu sindikatu v organu in določiti razumen rok za oblikovanje mnenja. Če reprezentativni sindikat v organu v tem roku poda mnenje, mora predlagatelj to mnenje upoštevati ali povabiti reprezentativni sindikat v organu k usklajevanju. Če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga akta oziroma odločitve z mnenjem reprezentativnih sindikatov v organu, se lahko sprejme neusklajen akt oziroma odločitev, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov v organu, pisno obrazložiti in poslati reprezentativnim sindikatom v organu, katerih mnenje ni bilo upoštevano."

Pri reorganizaciji pa je treba upoštevati še določbo šestega odstavka 156. člena ZJU:

(6) Z obrazloženo reorganizacijo mora predstojnik seznaniti reprezentativne sindikate v organu, ki lahko dajo k analizi delovnih opravil in delovnih postopkov mnenje. Usklajevanje reorganizacije z reprezentativnimi sindikati v organu se izvede v skladu z določbami 26. člena.

ZJU v citiranih določbah ne razlikuje med postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi enemu javnemu uslužbencu ali postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu uslužbencu, zaradi česar je treba postopek, kot je predpisan v 156. členu, uporabiti vedno, kadar gre za odpoved iz poslovnega razloga, ne glede na to, ali gre za individualno odpoved ali odpoved večjemu številu delavcev. V primerih, ko bo ugotovljeno skladno z določbami 157. člena ZJU, da gre za večje število presežnih javnih uslužbencev, pa je treba pripraviti tudi program razreševanja.

Peti odstavek 26. člena določno ureja postopek usklajevanja, in sicer:

- predlog akta se pošlje reprezentativnemu sindikatu in se določi razumen rok za oblikovanje mnenja
- če reprezentativni sindikat poda mnenje, mora predlagatelj mnenje upoštevati in sprejeti usklajen akt, ali
- če predlagatelj mnenja, kot je podano, ne more upoštevati, mora povabiti reprezentativni sindikat k usklajevanju,
- če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga akta z mnenjem reprezentativnih sindikatov, se lahko sprejme neusklajen akt, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov, pisno obrazložiti in poslati reprezentativnim sindikatom v organu, katerih mnenje ni bilo upoštevano.

Posebej opozarjamo, da je z zakonom predviden visok standard socialnega partnerstva pri sprejemanju aktov in da je tako predviden postopek treba upoštevati, saj tudi iz sodne prakse izhaja, da sodišče v postopkih spora ugotavlja vse elemente, ki so potrebni za zakonitost akta.

Tako je npr. Višje delovno in socialno sodišče v sodbi VDSS sodba X Pdp 817/2010 zapisalo:

"ZJU v 4. odstavku 26. člena določa, da mora predstojnik pred prejemom splošnega akta, ki vpliva na pravice oziroma obveznosti javnih uslužbencih, omogočiti reprezentativnemu sindikatu, da poda svoje mnenje. Iz izvedenih dokazov, ki jih je izvedlo sodišče prve stopnje, izhaja, da je Sindikat ... Slovenije, Območna organizacija nasprotnega udeleženca dne 2. 7. 2008 podal pozitivno mnenje k aktu, (priloga B2) prav tako je nasprotna udeleženka dne 15. 7. 2008 (priloga B3) pridobila soglasje Vlade Republike Slovenije, akt je bil tudi objavljen tudi na elektronski deski nasprotne udeleženke, kar je primeren način seznanitve zaposlenih s splošnimi akti delodajalca (priloga B1)."

Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (v nadaljevanju: uredba; Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14 in 36/15) v drugem odstavku 3. člena posebej določa:

"Sprejeta sistemizacija se posreduje Vladi Republike Slovenije (v nadaljevanju: vlada), ki v skladu z zakonom izdaja soglasje k sistemizaciji. Sistemizaciji morajo biti priložena dokazila, da je bil pri sprejemanju sistemizacije spoštovan 26. člen zakona o javnih uslužbencih."

ad 5. SPREJEM SISTEMIZACIJE

Sledi sprejem sistemizacije po predvidenem postopku. Sistemizacija se za organe državne uprave sprejme po postopku, določenem z zakonom, ki ureja državno upravo, in zakonom, ki ureja sistem javnih uslužbencev. Sprejeta sistemizacija se objavi, skladno z določbo prvega odstavka 5. člena uredbe:

"(1)Sistemizacija in njene spremembe se objavijo na način, ki omogoča:

- seznanitev s sprejetjem sistemizacije oziroma njenih sprememb in dopolnitev ter
- dostop do celotne njene vsebine vsem zaposlenim v organu, če zakon ne določa drugače, upošteva velikost organa, opremljenost s sredstvi informacijske tehnologije in lokacijske razmere, pri čemer mora biti zagotovljeno, da je sistemizacija dostopna zaposlenim na vpogled kadarkoli med delovnim časom in na lokaciji posamezne organizacijske enote."

ad 6. UGOTAVLJANJE, ZA KATEREGA JAVNEGA USLUŽBENCA ALI USLUŽBENCE BO TREBA IZVESTI POSTOPEK PREMESTITVE IN VKLJUČITVE V INTERNI TRG (SKLADNO S KRITERIJI)

Kot izhaja iz ustaljene sodne prakse Vrhovnega sodišča, na katero Vrhovno sodišče pogosto opozarja v svojih sodbah (VIII Ips 78/2007, VIII Ips 62/2007, VIII Ips 172/2007, VIII Ips 129/2007, VIII Ips 335/2007, VIII Ips 237/2007, VIII Ips 476/2007, VIII Ips 119/2008, VIII Ips 411/2008, VIII Ips 495/2008, 35/2010), ZDR ni razveljavil kolektivnih pogodb, ki so veljale ob

njegovi uveljavitvi. Veljale so še naprej in kot take so jih bili delodajalci, za katere so veljale, dolžni upoštevati. Ni bila torej njihova „prosta odločitev“ ali bodo spoštovali kolektivno pogodbo ali ne. Če je kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, določala kriterije, po katerih se določajo presežni delavci, je delodajalec dolžan te kriterije uporabiti.

31. člen Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND) (Uradni list RS/l, št. 18/91 s spremembami in dopolnitvami) določa:

"Kriteriji za določanje delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, se določijo po naslednjem vrstnem redu:

1. Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je **delovna uspešnost**. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo večjo delovno uspešnost.

V primeru enake delovne uspešnosti delavcev se kot prvi korekcijski kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva **strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo** (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).

2. Drugi kriterij so **delovne izkušnje**. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

3. Tretji kriterij je **delovna doba**. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in delovnih izkušenj. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

4. Četrty kriterij je **zdravstveno stanje delavca** (v pošteev pride ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu v organizaciji, ustanovi in zavodu, oziroma delavci s slabšim zdravstvenim stanjem.

5. Peti kriterij je **socialno stanje**. Upošteva se, če imajo delavci iste kategorije enako delovno uspešnost, strokovno izobrazbo, delovne izkušnje, delovno dobo in zdravstveno stanje. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem. Pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica, opravljanje kmetijske dejavnosti, lastništvo oziroma solastništvo zasebnih in mešanih podjetij.

Zavod mora delavce obveščati o vseh aktivnostih povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja njihovega delovnega položaja."

Ravno tako je pomembno opozoriti na novi prvi odstavek 102. člena ZDR-1, ki določa:

"(1) Delodajalec oblikuje predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev."

Delodajalec mora torej najprej upoštevati kriterije iz kolektivne pogodbe, vendar pa **lahko v soglasju s sindikatom oblikuje lastne kriterije** za določitev presežnih delavcev.

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 261/201 zapisalo:

"Tudi en sam delavec, katerega delo je zaradi razloga iz prve alineje prvega odstavka 88. člena ZDR postalo nepotrebno, je „presežni delavec“. ZDR ima le posebne določbe, ki nalagajo delodajalcu dodatne obveznosti, kolikor postane nepotrebno delo večjega števila delavcev. To pa ne pomeni, da delodajalec ni dolžan upoštevati – lahko tudi enakih – kriterijev in meril za določanje manjšega števila presežnih delavcev: če je tako določeno v kolektivni pogodbi, ki velja zanj in je treba določiti presežne delavce izmed več delavcev na primerljivih delovnih mestih."

Iz stališč Vrhovnega sodišča tako nedvoumno izhaja, da je treba kriterije uporabiti tudi v primeru enega delavca, kadar je možno oblikovati primerljivo skupino. Tako je v sodbi VIII Ips 97/2001 zapisano:

"Čeprav je res, da KPND ne vsebuje določb, ki jih vsebuje splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, da se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, ki jih je mogoče medsebojno razporejati, to ne pomeni, da se za negospodarske dejavnosti tako načelo ne uporablja. Načelo enakosti je ustavno načelo in je zato treba pri iskanju in določanju trajno presežnih delavcev, kjer je posledica za posameznega delavca izredno huda, postopek voditi tako, da se vsi, pri istem delodajalcu zaposleni delavci obravnavajo enako in imajo enake možnosti obdržati zaposlitev."

Glede primerljivosti delovnih mest obstaja dokaj obširna sodna praksa, iz katere povzemamo nekaj stališč:

Sklep VIII Ips 364/2008:

"Pri poslovnem razlogu (1. alineja prvega odstavka 88. člena ZDR) je bistveno prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. V skupino primerljivih delavcev, izmed katerih bo enemu odpovedana pogodba o zaposlitvi, je zato potrebno uvrstiti delavce, ki opravljajo tisto delo, glede katerega je prenehala potreba po opravljanju pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Ker je v obravnavani zadevi prenehala potreba po delu vodje oddelka OKA, ki ga je kot edina opravljala tožnica, tožena stranka utemeljeno ni oblikovala posebne kategorije primerljivih delavcev, pri katerih bi šele z uporabo kriterijev določila tistega delavca, ki mu preneha delovno razmerje, temveč je odločila, da delovno razmerje preneha tožnici."

Sklep VIII Ips 363/2008:

"Le v primeru, ko postane nepotrebno delo le nekaterih delavcev (zmanjšanje števila delavcev na določenih delovnih mestih), pride tudi v primeru individualnih odpustov v poštev uporaba kriterijev, določenih v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca. Vendar le v primeru, da so taki kriteriji določeni oziroma zavezujejo delodajalca in na podlagi dejanskih ugotovitev, da obstoji primerljiva kategorija delavcev, med katerimi je možna izbira presežnih delavcev."

Možnost medsebojnega razporejanja delavcev ne pomeni le možnosti razporeditve delavca, ki dela na ukinjenem delovnem mestu, na druga delovna mesta, temveč tudi možnost razporejanja drugih delavcev na delovno mesto, ki se ukinja."

Sodba VIII Ips 452/2008:

"Možnost medsebojnega razporejanja delavcev po 17. členu SKPgd oziroma 21. členu KP za gradbene dejavnosti ne pomeni le možnosti razporeditve delavca, ki dela na ukinjenem delovnem mestu, na druga delovna mesta, temveč tudi možnost razporejanja drugih delavcev na delovno mesto, ki se ukinja. Pri tem ne gre za to, da bi se ostale delavce tudi dejansko razporedilo na delovno mesto, ki se ukinja. To bi bilo nelogično. Možnost medsebojnega razporejanja predstavlja le način za oblikovanje kategorije primerljivih delavcev."

10. Delavci na delovnih mestih, ki jih je navajal tožnik oziroma na katero se sklicuje sodišče druge stopnje, niso medsebojno razporedljivi. Za nobeno od delovnih mest z zahtevano gimnazijsko maturo, razen za delovno mesto, na katerem je delal tožnik, se ne zahteva aktivno znanje tujega jezika. Takšno znanje je pri dveh od teh delovnih mest (530 – administ. teh. referent in 523 – administ. komercialni obdelovalec detašmana) le zaželeno, ni pa pogoj za zasedbo. Za delovno mesto, na katerem je bil razporejen tožnik, se torej v nasprotju z ostalimi delovnimi mesti zahteva aktivno znanje tujega jezika in tudi znanje računalniških programov. Glede na navedeno ni utemeljen zaključek druge stopnje, da gre za delavce na delovnih mestih, ki jih je možno medsebojno prerazporejati. Tožena stranka utemeljeno ni oblikovala posebne kategorije primerljivih delavcev, pri katerih bi šele z uporabo kriterijev določila tistega delavca, ki mu preneha delovno razmerje, temveč je odločila, da delovno razmerje preneha tožniku."

ad 7. PREMESTITEV

Postopek premestitve je predviden po fazah:

1. Najprej se ugotovi, ali je možno **uradnika** premestiti na delovno mesto, ki se opravlja **v istem nazivu** in za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto oz **strokovno-tehničnega uslužbenca** na delovno mesto, ki je **ovrednoteno z najmanj enako osnovno plačo** in za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto.
2. Če tega ni mogoče, se ugotavlja ali se mu lahko zagotovi **poklicna prekvalifikacija ali dokvalifikacija**, na podlagi katere bi izpolnil pogoje oziroma se usposobil za prosto delovno mesto v organu.
3. Če niti to ni možno, se ga lahko premesti na delovno mesto, ki se opravlja v **nazivu istega kariernega razreda** ali **prvega nižjega kariernega razreda**. Uradnik se v tem primeru razreši naziva in imenuje v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na delovnem mestu, na katero je premeščen.

ad 8. UVRSTITEV NA INTERNI TRG

Če premestitev znotraj organa, kot je opisana v prejšnjem poglavju, ni možna, se javnega uslužbenca, skladno z določbo petega odstavka 158. člena ZJU, uvrsti na interni trg.

Skladno z določbo petega odstavka 158. člena ZJU izpolnjevanje pogojev za zasedbo ustreznega prostega delovnega mesta v organu, kjer je prosto delovno mesto, ugotavlja predstojnik organa, v katerem je prosto ustrezno delovno mesto.

Če pride do premestitve v času trajanja odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče.

Pri premestitvi iz enega kraja v drug kraj je potrebno upoštevati omejitvev 70 km oziroma eno uro vožnje z javnim prevozom do kraja opravljanja dela od dotedanjega kraja opravljanja dela. Delodajalec je dolžan javnemu uslužbencu ponuditi tudi premestitev, ki presega te omejitve, javni uslužbenec pa lahko izbira med premestitvijo in odpravnino. Pri premestitvi je treba upoštevati stališče Vrhovnega sodišča, zapisano v sodbi: VIII Ips 97/2008:

"14. Vrhovno sodišče je že v več primerih odločilo, da uveljavitev ZDR ni razveljavila veljavnih kolektivnih pogodb (na primer: VIII Ips 429/2006 z dne 27. 2. 2007 in VIII Ips 394/2006 z dne 20. 11. 2007) in enako velja tudi za ZJU. Samo tistih določb kolektivne

pogodbe, ki bi bile v izrecnem nasprotju z (kogentnimi) zakonskimi določbami, ni mogoče uporabiti. Kaj takega že v načelu ni mogoče trditi za določbe kolektivne pogodbe, ki določajo za delavce ugodnejše pravice kot zakon. To jasno izhaja iz določbe drugega odstavka 7. člena ZDR, pa tudi iz določb 92. člena ZJU, kolikor se nanašajo na razmerje med zakonom in kolektivno pogodbo. Javnemu uslužbencu sicer (s pogodbo o zaposlitvi oziroma sklepom) ni mogoče zagotoviti večjih pravic ali bolj ugodnih pogojev dela, kot jih določajo predpisi s področja delovnega prava (zakon in podzakonski predpisi) in kolektivne pogodbe, toda tudi manjših ali manj ugodnih ne. Ker so določbe KPND, ki določajo omejitve pri premestitvah javnih uslužbencev iz kraja v kraj, zanje ugodnejše (širše) kot jih določa ZJU, jih je potrebno upoštevati.

15. Na njihovo veljavnost oziroma uporabnost ne vplivajo določbe 2. člena KPND o stvarni veljavnosti: za državne organe velja le, če posamezna vprašanja, ki jih ureja, niso z zakonom drugače urejena. Določbe 24. člena KPND zagotavljajo javnemu uslužbencu varstvo v primeru premestitve na delovno mesto (isto ali drugo) v drugem kraju. Zaradi take premestitve se ne smejo bistveno poslabšati možnosti za varstvo in šolanje otrok, prevoz, stanovanjski in drugi življenjski pogoji delavca in njegove družine, razporeditev pa tudi ne sme vplivati na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja. Ti dve omejitvi sta (alternativno) določeni brez povezave z oddaljenosti in časa, potrebnega za prihod na delo in z dela in se ugotavljata v vsakem konkretnem primeru posebej. Po tretji (alternativno) določeni omejitvi, pa je premestitev brez privolitve (soglasja) javnega uslužbenca nezakonita, če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot dve uri, za mater delavko z otrokom do treh let starosti pa več kot eno uro. Ta omejitev dejansko predpostavlja, da se pogoji delavca bistveno poslabšajo v vsakem primeru, ko za pot na delo in z dela porabi dnevno več kot dve uri.

16. ZJU v 149. členu teh omejitev ne ureja drugače in jih tudi ne izključi. Določa le dodatno omejitev, da premestitev zaradi delovnih potreb (torej brez soglasja, prvi odstavek 147. člena ZJU) ni dopustna, če kraj opravljanja dela od dotedanjšega kraja opravljanja dela ni oddaljen več kot 70 kilometrov oziroma več kot eno uro vožnje z javnim prevozom. Razlog in smiselnost take omejitve nista pomembna. Dejstvo pa je, da je na njeni podlagi javne uslužbenke dopustno razporejati iz kraja v kraj ne samo v okviru omejitev glede na kraj njihovega bivanja, temveč tudi glede na kraj dotedanjšega opravljanja dela."

ad 9. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Če v enem mesecu javnega uslužbenca ni možno v skladu s pogoji iz drugega odstavka 158. člena ZJU premestiti na ustrezno delovno mesto, se mu po izteku tega roka odpove pogodba o zaposlitvi. Skladno z določbo 95. člena ZDR-1 začne teči odpovedni rok naslednji dan po vročitvi odpovedi. Vendar pa je treba upoštevati, da ZJU v 24. členu določa, da se o pravici in obveznosti javnega uslužbenca odloči s pisnim in obrazloženim sklepom, zoper katerega je dovoljena pritožba, pri čemer pritožba v primeru prenehanja delovnega razmerja zadrži izvršitev. **Odpovedni rok** tako prične teči šele z dokončnostjo sklepa o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

VROČANJE

Sklep o odpovedi pogodbe o zaposlitvi se vroči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek. (155. člen ZJU). To pomeni, da vročevalec vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi naslovniku. Če naslovnika ni najti na naslovu, se lahko vročitev opravi tako, da vročevalec na primernem mestu pusti obvestilo o dokumentu, ki se vroča, ki vsebuje podatke o dokumentu, in mestu, kjer ga lahko naslovník prevzame, ter opozorilo na posledice, če naslovník dokumenta ne bo prevzel v 15 dneh. Po preteku 15 dnevne roka vročevalec pusti

dokument v hišnem oziroma izpostavljenem predalčniku naslovnika, če ga ta ima in je uporaben za redno uporabo. V nasprotnem primeru se pošiljka vrne pošiljatelju. S potekom 15-dnevnega roka od dneva, ko vročevalec pusti obvestilo, nastopi pravna domneva, da je bila vročitev opravljena.

ODPOVEDNI ROK

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, je minimalni odpovedni rok skladno s 3. odstavkom 94. člena ZDR-1:

Čas trajanja zaposlitve	0 let	1 leto	2 leti	3 leta	5 let	10 let	15 let	17 let	20 let	25 let
Odpovedni rok	15 dni	30 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	80 dni

Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.

Odpovedni rok prične teči šele z dokončnostjo sklepa o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Čeprav je prišlo do reorganizacije, pa je delodajalec do izteka odpovednega roka dolžan javnemu uslužbencu zagotavljati delo pod pogoji pogodbe o zaposlitvi, česar pa ni možno šteti, kot da ni obstajal utemeljen razlog za reorganizacijo. Takšno stališče izhaja tudi iz sodbe VS VIII Ips 96/2010:

"9. Kot že navedeno gornje dejanske ugotovitve niso obremenjene z v reviziji uveljavljenimi bistvenimi kršitvami določb pravnega postopka in je revizijsko sodišče nanje vezano. Kolikor tožnik navaja, da se njegovo delo vodje polnilnice vse do poteka odpovednega roka s 17. 4. 2008 ni v ničemer spremenilo in da tako s koncem decembra 2007 ni prišlo do sprememb, ki bi pomenile utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, sodišče ugotavlja, da je bil tožnik ob odklonitvi pogodbe za drugo ustrezno zaposlitev na podlagi določb drugega odstavka 92. člena ZDR upravičen še do izteka odpovednega roka delati na podlagi odpovedane pogodbe o zaposlitvi. Ker je morala tožena stranka tožnika zadržati na delu do izteka odpovednega roka, je to lahko storila le tako, da mu je ne glede na spremembe v organizaciji dela v tem času še naprej zagotavljala delo na podlagi zanj veljavne pogodbe o zaposlitvi. To pa ne pomeni, da utemeljen odpovedni razlog zaradi realizacije nove organizacije dela ni bil podan."

PREDNOSTNA PRAVICA DO ZAPOSLOTITVE

Skladno s sedmim odstavkom 158. člena ZJU ima javni uslužbenec, ki mu je prenehalo delovno razmerje zaradi poslovnega razloga, ne glede na določbe ZJU o javnem natečaju, prednostno pravico do zaposlitve na prosto delovno mesto v skladu z drugim, tretjim in četrtem odstavkom 158. člena ZJU v organu, v katerem je delal, dve leti po odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

ODPRAVNINA

Po določbi 6. odstavka 158. člena ima javni uslužbenec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov pravico do odpravnine v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivno pogodbo.

ZDR-1 v 108. členu določa:

"(1) Delodajalec, ki 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 delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,*
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,*
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.*

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

(6) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi."

ZDR-1 ureja minimum pravic, ki ga je možno s kolektivno pogodbo tudi zvišati, vendar ne v KPND ne v KPJS (kar sta veljavni KP za javne uslužbence, ki so zaposleni v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti), ni drugačne ureditve.

POSEBNO PRAVNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

ZJU nima nobenih določb glede posebnega varstva pred odpovedjo, pač pa je to področje v celoti urejeno v ZDR-1, in sicer v členih 112 -117.

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo uživajo:

- predstavniki delavcev,
- delavci pred upokojitvijo,
- starši (nosečnice, doječe matere ter starši, ki izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta)
- invalidi in
- odsotni z dela zaradi bolezni.

Pri tem opozarjamo, da ne gre v vseh primerih za absolutno varstvo pred odpovedjo, pač pa za relativno, skladno z določbami ZDR-1, kar pomeni, da samo dejstvo, da nekdo uživa posebno varstvo, ne pomeni, da v nobenem primeru ne more dobiti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, pač pa, da je ob morebitni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga treba preveriti načine in pogoje, ki jih za to skupino predpisuje veljavna zakonodaja.

POSEBNOSTI POSTOPKA PRENEHANJA VELJAVNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI VEČJEMU ŠTEVILU IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Po izrecnih določbah ZJU se glede razlogov za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov, glede ugotavljanja možnosti premestitve in glede prednostne pravice do zaposlitve ne uporabljajo določbe ZDR, temveč določbe ZJU. V ostalem delu (obveščanje delavca, obveščanje sindikata, odpovedni roki in odpravnina), se uporabljajo določbe ZDR-1. Večji del postopka je opisan v 2. poglavju, v tem pa opozarjamo na posebnosti, ki jih je potrebno dodatno upoštevati pri prenehanju pogodbe večjemu številu delavcev.

VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV

Po ZDR-1 (98. člen) je 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,

dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Glede na definicijo večjega števila delavcev v 98. členu ZDR-1, posebna ureditev (to je ureditev, kot je opisana v tem poglavju) pride v poštev le pri organih, ki imajo zaposlenih najmanj 20 delavcev. V organih, kjer je zaposlenih manj kot 20 delavcev, se izpelje postopek, kot je opisan v 2. poglavju – individualna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH JAVNIH USLUŽBENCEV

Glede programa razreševanja presežnih javnih uslužbencev se uporabljajo določbe ZDR-1, pri čemer se za ugotavljanje, ali reorganizacija prizadene večje število javnih uslužbencev, upošteva število javnih uslužbencev in presežnih javnih uslužbencev za vsak organ posebej.

Program razreševanja presežnih javnih uslužbencev se za organe, ki so vključeni v interni trg dela, pripravi tako, da se upoštevajo kadrovske potrebe vseh organov, ki so vključeni v interni trg dela.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Program razreševanja mora vsebovati:

1. razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
2. ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
3. seznam presežnih delavcev,
4. ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Pri načrtovanju ukrepov za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev (točka 2 programa razreševanja presežnih delavcev), je potrebno upoštevati določbe 158. člena ZJU.

VLOGA SINDIKATA

ZDR-1 zavezuje delodajalca, da mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, predvidenih kategorijah presežnih delavcev, predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu.

Razen obveznosti obveščanja je predpisana tudi obveznost posvetovanja s sindikatom z namenom, da se doseže sporazum 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.

Z obrazloženo reorganizacijo mora predstojnik seznaniti reprezentativne sindikate v organu, ki lahko dajo k analizi delovnih opravil in delovnih postopkov mnenje. Usklajevanje reorganizacije z reprezentativnimi sindikati v organu se izvede v skladu z določbami 26. člena ZJU. Predlog akta oziroma odločitve je potrebno poslati reprezentativnemu sindikatu v organu in določiti razumen rok za oblikovanje mnenja. Če reprezentativni sindikat v organu v tem roku poda mnenje, mora predlagatelj to mnenje upoštevati ali povabiti reprezentativni sindikat v organu k usklajevanju. Če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga akta oziroma odločitve z mnenjem reprezentativnih sindikatov v organu, se lahko sprejme neusklajen akt oziroma odločitev, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov v organu, pisno obrazložiti in poslati reprezentativnim sindikatom v organu, katerih mnenje ni bilo upoštevano.

VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE

ZDR-1 v 100. členu določa vlogo Zavoda za zaposlovanje v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Kopijo pisnega obvestila mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje. Delodajalec ne sme odpovedati pogodb o zaposlitvi delavcem, preden ne predloži predloga programa zavodu za zaposlovanje in preden ne mine 30-dnevni rok od predložitve. V tem času zavod za zaposlovanje predlaga ukrepe za preprečitev ali omilitev škodljivih posledic odpovedi pogodb o zaposlitvi, lahko pa tudi zahteva, da se rok za izdajo odpovedi podaljša na 60 dni (103. člen).

SODNA PRAKSA

VDS sodba Pdp 315/2005

Pri odpovedi PZ večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov ne pride v poštev določba 1. odst. 84. člena ZDR glede obvestila sindikata, saj se ta določba uporablja le v primeru individualne odpovedi PZ. V primeru odpovedi PZ večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov je delodajalec o programu razreševanja in kriterijih za določitev presežnih delavcev dolžan pisno obvestiti le sindikate pri delodajalcu in ne sindikatov, v katere so posamezni delavci včlanjeni ali posameznih delavcev (1. odst. 97. člena ZDR). **Pisno obvestilo o nameravani odpovedi PZ po 3. odstavku 83. člena ZDR je delodajalec delavcu dolžan podati le v primeru individualne redne odpovedi PZ iz poslovnega razloga.** Namen tega obvestila je, da ima delavec o nameravani odpovedi PZ možnost obvestiti sindikat, kar pa je v primeru t.i. kolektivnih odpustov že po samem zakonu dolžan storiti delodajalec (1. odst. 97. člena ZDR).

VDS sodba Pdp 1767/2004

Poslovni razlog za redno odpoved PZ je podan, če je tožena stranka v postopku reorganizacije ukinila delovno mesto skladiščnika in del nalog tega delovnega mesta ukinila, del pa prenesla na delovno mesto komisionarja. Zato je tožniku PZ za delovno mesto skladiščnika zakonito prenehala, čeprav je tožena stranka spremenila sistemizacijo delovnih mest in ukinila delovno mesto skladiščnika šele po odpovedi PZ. V primeru redne odpovedi PZ iz poslovnih razlogov na delovnem mestu v II. tarifnem razredu delodajalec delavcu ni dolžan ponuditi PZ za neustrezno delovno mesto (npr. komisionar, za katerega se zahteva IV. stopnja strokovne izobrazbe).

VDS sodba Pdp 1341/2004

Delodajalec ravna v skladu s 3. odst. 88. čl. ZDR, če pred podajo redne odpovedi PZ iz poslovnega razloga preveri, ali je možno delavca zaposliti na drugem ustreznem delovnem mestu, pri čemer je odločilna zasedenost delovnih mest v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ne pa v prihodnje načrtovano zaposlovanje.

VDSS sodba in sklep Pdp 1219/2007

Tožnik je s tožbo zahteval razveljavitev sklepa generalnega direktorja policije z dne 5. 9. 2006 (in sklepa Vlade RS, Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja z dne 11. 10. 2006, s katerim je bila njegova pritožba zoper ta sklep zavrnjena) o premestitvi v Policijsko upravo X, službo direktorja policijske uprave, na delovno mesto višjega policijskega inšpektorja v uradniškem nazivu višji policijski inšpektor II. Pred tem je delo opravljal v Policijski upravi Y na delovnem mestu vodje službe v istem uradniškem nazivu.

Sodišče prve stopnje je tožbenemu zahtevku utemeljeno ugodilo na podlagi zaključka, da je tožena stranka sicer ravnala skladno s 1. in 2. odstavkom 147. člena Zakona o javnih uslužbencih (ZJU; Ur. l. RS; št. 56/02 in nadaljnji) in 1. odstavkom 150. člena ZJU, saj je tožnika s sklepom predstojnika premestila na sistemizirano delovno mesto, za katerega izpolnjuje vse zahtevane pogoje in ki ga je sposoben upravljati z namenom zagotavljanja učinkovitejšega oziroma smotrnejšega dela, ni pa upoštevala oddaljenosti kraja, kjer naj bi tožnik delo opravljal po premestitvi, od kraja, kjer je tožnik delo opravljal do tedaj. V 2. odstavku 149. člena ZJU je namreč določeno, da je premestitev zaradi delovnih potreb dopustna le, če kraj opravljanja dela v primeru premestitve od dotedanjšega kraja opravljanja dela ni oddaljen več kot 70 kilometrov oziroma več kot eno uro vožnje z javnim prevozom. Citirano pravilo je deloma nejasno, saj kriterija glede oddaljenosti kraja premestitve od kraja dotedanjšega opravljanja dela (razdalja manjša od 70 kilometrov, čas vožnje v eno smer z

javnim prevozom krajši od ene ure) veže z besedo „oziroma“ (ne „in“/„ali“), zaradi česar zgolj na podlagi zakonske diktacije ni mogoče ugotoviti, ali sta kriterija predpisana kumulativno ali alternativno oziroma ali morata biti za zakonito premestitev izpolnjena oba ali zadošča zgolj eden.

Stališče sodišča prve stopnje, da morata biti za zakonito premestitev oba kriterija izpolnjena kumulativno, je pravilno, saj se skladno s temeljnim načelom „in favorem laboratoris“, na podlagi katerega je nejasne določbe delovnega prava razlagajo v korist delavca kot praviloma šibkejše stranke v delovnem razmerju. Za konkretni primer to pomeni, da premestitev tožnika ni bila zakonita, čeprav je kraj, kjer naj bi tožnik delo opravljal po premestitvi (X), le 59 kilometrov oddaljen od kraja dotedanjšega opravljanja dela (Y), saj traja vožnja med krajema z javnim prevozom – tako avtobusom kot vlakom – več kot eno uro. To je razvidno iz predloženih vozniških redov družb Avtobusni promet Murska Sobota d. d. in Holding Slovenske Železnice d.o.o. Pritožbene navedbe o tem, za kakšen primer bi šlo oziroma kakšna bi bila odločitev sodišča, če javnega prevoza med krajem premestitve in krajem dotedanjšega opravljanja dela ne bi bilo, pa predstavljajo zgolj hipotezo, ki nima zveze s predmetno zadevo, zaradi česar pritožbeno sodišče glede na določbo 1. odstavka 360. člena ZPP nanje ne odgovarja.

Sodba VIII Ips 259/2004

Ugotovitve sodišča ne spremeni okoliščina, da se v okviru nekega drugega delovnega mesta (ali več delovnih mest) pri toženi stranki, še vedno lahko opravljajo tudi določene naloge, ki jih je prej opravljal tožnik. Ob spremembi notranje organizacije upravnega organa in drugačni razdelitvi delovnih nalog med delovnimi mesti, lahko pride tudi do ukinitve določenih delovnih mest, ne da bi se s tem (ali ob tem) ukinile ali prenehale opravljati tudi konkretne naloge, ki so se prej opravljal na ukinjenem delovnem mestu.

VDS sodba Pdp 1044/2004

Ker je bilo pri toženi stranki zaposlenih le 17 delavcev, ni bilo razloga za izvedbo postopka odpovedi PZ večjemu številu delavcev (kolektivni odpust), ki je določen 96. do 102. členih ZDR. Tožena stranka bi morala postopek redne odpovedi PZ iz poslovnega razloga izvesti v skladu z določbami ZDR, ki veljajo za individualno redno odpoved PZ iz poslovnega razloga in upoštevati določbe 3. odstavka 83. člena ZDR (pisno obvestilo delavcu o nameravani odpovedi PZ iz poslovnega razloga) ter 1. odstavka 84. člena ZDR (pisno obvestilo sindikata katerega član je delavec ob uvedbi postopka o nameravani redni odpovedi PZ, če delavec tako zahteva).

VDS sklep Pdp 748/2004

Če gre za redno odpoved PZ iz poslovnega razloga, nasprotovanje sindikata ne zadrži učinkovanja prenehanja PZ zaradi odpovedi in mnenje, ki ga poda sindikat in nasprotovanje odpovedi PZ delodajalca ne zavezuje, zato opustitev obvestila ni bistvenega pomena. Le če bi tožnik dokazal, da bi ob pravočasnem obvestilu sindikat odpovedi nasprotoval in zato delodajalec odpovedi ne bi podal, bi opustitev obvestila lahko vplivala na zakonitost odpovedi.

VDS sodba Pdp 1545/2005

Če gre za redno odpoved PZ večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, se mora delodajalec predhodno z namenom, da doseže sporazum, s sindikati pri delodajalcu

posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev (2. odstavek 97. člena ZDR). Delodajalec stališč sindikata ni dolžan upoštevati, mora pa vsaj poskušati, da pride do sporazuma. Ker se delodajalec ni predhodno posvetoval s sindikati, kot to zahteva 2. odstavek 97. člena ZDR, niti ni tožnica navedena v poimenskem seznamu z rezultati točkovanja, je bila odpoved PZ podana nezakonito. Delavec, kateremu je bila PZ odpovedana nezakonito, ima pravico do vseh prejemkov, ki bi jih prejel, če ne bi bilo nezakonite odpovedi. Zato je tožnica upravičena tudi do regresa za letni dopust za leto 2004 v višini minimalne plače, saj bi imela pravico do letnega dopusta, če ji PZ ne bi bila nezakonito odpovedana.

VDS sklep Pdp 1037/2004

Le pomanjkanje pisnega obvestila o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga (3. odst. 83. čl. ZDR) ne predstavlja takšne pomanjkljivosti v postopku redne odpovedi iz poslovnega razloga, da bi bila že zaradi tega tudi sama odpoved nezakonita. Zakon takšnega sklepanja ne omogoča, upoštevajoč tudi 85. čl. ZDR, iz katerega izhaja, da tudi morebitno utemeljeno in obrazloženo pisno nasprotovanje sindikata redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ne more biti podlaga za zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe.