

PRIMERJALNOPRAVNA UREDITEV ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNIH RAZLOGOV

BARBARA KRESAL*

UDK: 331.106.44:349.22:340.5

Povzetek: Prispevek obravnava odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Predstavljena je pravna ureditev ekonomskih odpovedi v nekaterih drugih državah, članicah Evropske unije. Avtorica v okviru tujih pravnih ureditev obravnava zlasti naslednja vprašanja: definicija poslovnega (ekonomskega) razloga, alternativne možnosti pred odpovedjo, odpovedni rok, odpravnina, odpovedni postopek, posebnosti v primeru kolektivnih odpovedi, itd.

Ključne besede: odpoved iz poslovnega razloga, presežki, pogodba o zaposlitvi, primerjalnopravni pregled, Evropska unija, odpovedni rok, odpravnina, kolektivne odpovedi

DISMISSALS DUE TO ECONOMIC (BUSINESS) REASONS IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE

Abstract: The contribution deals with a dismissal due to economic (business) reasons. Legal regulations of the economic dismissals in certain foreign countries, Member States of the European Union, are presented. The following issues are dealt with: definition of the economic (business) reason, alternatives to a dismissal, period of notice, severance payment, dismissal procedure, special rules in the case of collective dismissals, etc.

* Barbara Kresal, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za socialno delo in Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. barbara.kresal@fsd.uni-lj.si
Barbara Kresal, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia

Key words: *dismissal due to economic reasons, redundancy, contract of employment, comparative overview, European Union, period of notice, severance payment, collective dismissals*

1. UVOD

Odločitev družbe Dell, ki jo je objavila januarja 2009, da prenese proizvodni del računalniškega obrata v Limericku na Irskem v nek drug svoj obrat na Poljskem (razlog je zniževanje stroškov), bo povzročila izgubo 1.900 delovnih mest v proizvodnji, omenjajo pa še izgubo vsaj 1.500 delovnih mest pri dobaviteljih in lokalnih ponudnikih storitev. Družba Dell bo odpuščenim delavcem izplačala odpravnino v višini 6-tedenske (torej pribl. 1,5 mesečne) plače za vsako leto dela pri delodajalcu, vendar največ v višini 52-tedenskega plačila, odpuščanja pa bo časovno razporedila na obdobje 12 mesecev; ob tem bo družba zagotovila še nekatera plačila (npr. plačilo zdravstvenega in življenjskega zavarovanja še za šest mesecev, plačilo 7% stimulacije), prav tako bo odpuščenim delavcem nudila storitve pomoči pri zaposlovanju.¹

V nekem drugem primeru, ki prav tako izhaja iz Irske, je družba Coca-Cola v septembru 2008 predvidela zaprtje enega od svojih obratov z izgubo 256 delovnih mest. Za odpuščene delavce je zagotovila odpravnino v višini 8-tedenske (pribl. dvomesečne) plače za vsako leto dela pri delodajalcu, brez zgornje omejitve; torej npr. za 20 let dela – omenjajo, da so številni delavci v obratu delali tudi po 20 ali več let – delavcu pripada pribl. 40 mesečnih plač odpravnine, kar je nekaj več kot tri celoletne plače. Poleg ugodnih odpravnin je družba odpuščenim zagotavljala še npr. pomoč pri iskanju zaposlitve, prekvalifikacijo oz. usposabljanje, pomoč pri zagonu lastnega podjetja.²

Irska zakonodaja delavcem, ki so odpuščeni iz ekonomskih razlogov, zagotavlja odpravnino v višini dvotedenske plače za vsako leto dela pri delodajalcu, pod pogojem vsaj dvoletne zaposlitve. Zgoraj opisana primera kažeta, da so dejanske odpravnine in druge pravice odpuščenih delavcev v konkretnih primerih lahko bistveno drugačne (višje) od tistih, ki izhajajo kot minimum iz zakonodaje. Navedeno je treba upoštevati, ko analiziramo in primerjamo pravne ureditve različnih držav.

¹ Sheehan, B. 2009.

² Sheehan, B. 2007.

Predstavitev zakonodaje glede t.i. ekonomskih odpovedi sicer daje nek osnovni vpogled v staje v različnih državah, vendar je poleg zakonodaje, ki določa (praviloma) le minimalne pravice delavcev, potrebno upoštevati s kolektivnimi pogodbami dogovorjene pravice in ob tem zlasti različen pomen kolektivnega pogajanja, ki ga ima le-to v različnih državah, prav tako pa je treba upoštevati tudi poslovne prakse, običaje, ki lahko pomembno nadgrajujejo z zakoni in kolektivnimi pogodbami določeno raven delovnopravnega varstva delavcev za primer odpuščanja iz ekonomskih, poslovnih razlogov.

Poleg tega je ureditev ekonomskih odpovedi in pravic delavcev za ta primer, ki bremenijo delodajalca in ga posledično omejujejo pri njegovi odločitvi za odpuščanje, neločljivo povezano tudi z ureditvijo zavarovanja za primer brezposelnosti oziroma drugih sistemov socialne varnosti za brezposelnost, iz katerih lahko odpuščeni delavci pridobivajo pravice v primeru izgube zaposlitve.³

Pričujoči članek ima zato lahko le omejen domet. V nadaljevanju so primeroma predstavljene nekatere rešitve iz različnih držav članic EU glede vprašanja same definicije ekonomskega/poslovnega razloga, odpovednega roka, odpravnine, drugih pravic delavcev, glede postopkovnih zahtev, itd.

2. POMEN MEDNARODNIH STANDARDOV IN UREDITVE NA RAVNI EU

Mednarodni standardi lahko bolj ali manj vplivajo na nacionalne ureditve posameznih držav. Opaziti je, da so kar velike razlike med državami članicami EU glede vprašanja, katere mednarodne norme v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi jih zavezujejo. Ko primerjamo slovensko ureditev odpovedi iz poslovnega razloga z drugimi državami, je zato pomembno vedeti, katere države zavezujejo

³ Izguba zaposlitve povzroča številne negativne socialne posledice; pristop socialne države k urejanju te tematike pa je dvotiren: varstvo se zagotavlja tako v okviru sistema socialne varnosti kot v okviru delovne zakonodaje. Sistem socialne varnosti naj zagotovi kontinuiteto dohodka in ustrezno raven dohodkovne varnosti osebe tudi v času brezposelnosti, hkrati pa naj omogoči, olajša in spodbuja čim prejšnjo ponovno vključitev osebe v aktiven zaposlitveni status. Vzporedno pa se socialni vidik upošteva tudi v okviru delovne zakonodaje, ko se z različnimi ukrepi, ki preprečujejo oziroma blažijo izgubo zaposlitve, omejuje svoboda delodajalca pri odpovedi v korist varstva zaposlitve. Vedno bolj so aktualni tudi preventivni ukrepi iz sistema varstva za primer brezposelnosti in zaposlitvene politike države, ki so usmerjeni v preprečevanje nastanka brezposelnosti in se aktivirajo še preden pride do izgube zaposlitve. Ta dva sistema (delovnopravna ureditev odpovedi in sistem socialne varnosti za brezposelnost skupaj z zaposlitveno politiko) morata biti usklajena med seboj, da lahko učinkovito delujeta. (Kresal, B. 2006(a), s. 148-149)

posamezne konvencije in jim tako dajejo isti zavezujoč mednarodnopravni okvir kot Sloveniji.

V zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in v tem okviru tudi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz ekonomskih/poslovnih razlogov je sprejetih kar nekaj izredno pomembnih mednarodnih dokumentov.

Omeniti je predvsem Konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca iz leta 1982, pomembne pa so še številne druge konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD), v okviru Sveta Evrope pa je treba izpostaviti Evropsko socialno listino (prvotno besedilo iz leta 1961 in zlasti revidirano Listino iz leta 1996), predvsem 24. člen o pravici do varstva v primerih prenehanja zaposlitve, četrti odstavek 4. člena o pravici do razumnega odpovednega roka, 29. člen o pravici do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja, ter nekatere druge določbe. Na ravni Evropske unije (EU) je pomembna zlasti Direktiva 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, pomembne pa so še nekatere druge direktive (npr. o prenosu podjetij, o varstvu v primeru insolventnosti delodajalca, o prepovedi diskriminacije).⁴

Seveda vse države članice EU zavezujejo direktive EU, zato je mogoče opaziti bistveno podobne rešitve v njihovih nacionalnih pravnih ureditvah glede vprašanj, ki jih urejajo direktive. V tej zvezi je izrednega pomena tudi praksa Sodišča ES.

Večje pa so razlike med državami članicami EU glede konvencij MOD in Evropske socialne listine, ki so prikazane v spodnjih tabelah.

Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca⁵

so ratificirale K 158	niso ratificirale K 158
Ciper, Finska, Francija, Latvija, Luksemburg, Portugalska, Slovenija, Španija, Švedska	Avstrija, Belgija, Bolgarija, Češka republika, Danska, Estonija, Grčija, Italija, Irska, Litva, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Romunija, Slovaška, Združeno kraljestvo

⁴ Podrobnejši pregled mednarodne ureditve glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi in ureditve na ravni EU v Kresal, B. 2006(b), s.1372-1382.

⁵ Vir: podatki pridobljeni iz baze ILOLEX, stanje na dan 11. 5. 2009 (<http://www.ilo.org/ilolex/>)

Evropska socialna listina (spremenjena) – 24. člen: pravica do varstva v primerih prenehanja zaposlitve⁶

so zavezane s 24. členom	niso zavezane s 24. členom
Bolgarija, Ciper, Estonija, Finska, Francija, Irska, Italija, Litva, Malta, Nizozemska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija	Belgija, Madžarska in Švedska ter države, ki niso ratificirale revidirane Listine: Avstrija, Češka republika, Danska, Nemčija, Grčija, Latvija, Luksemburg, Poljska, Španija, Združeno kraljestvo

Evropska socialna listina (spremenjena) – 29. člen: pravica do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja⁷

so zavezane z 29. členom	niso zavezane z 29. členom
Belgija, Bolgarija, Estonija, Finska, Francija, Irska, Italija, Litva, Malta, Nizozemska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Švedska	Ciper in Madžarska ter države, ki niso ratificirale revidirane Listine: Avstrija, Češka republika, Danska, Nemčija, Grčija, Latvija, Luksemburg, Poljska, Španija, Združeno kraljestvo

Evropska socialna listina (prvotno besedilo ali revidirana Listina) – četrty odstavek 4. člena: pravica do razumnega odpovednega roka⁸

so zavezane s 4. odst. 4. člena	niso zavezane s 4. odst. 4. člena
Belgija, Bolgarija, Češka republika, Estonija, Francija, Grčija, Irska, Italija, Litva, Malta, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo	Avstrija, Ciper, Danska, Finska, Latvija, Luksemburg, Madžarska, Nemčija

⁶ Vir: Baza ratifikacij in sprejetih določb Listine na portalu Sveta Evrope (nadzor nad izvajanjem Evropske socialne listine), stanje na dan 30. 4. 2009; http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/SignatureRatificationIndex_en.asp in http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ProvisionsIndex_en.asp

⁷ Vir: isto kot pod op. 6.

⁸ Vir: isto kot pod op. 6.

3. DEFINICIJA EKONOMSKEGA/POSLOVNEGA RAZLOGA

Kot posledica direktive EU o kolektivnih odpustih vse države članice EU razlikujejo med individualnimi in kolektivnimi odpusti delavcev oziroma imajo posebne določbe, ki se nanašajo na kolektivne ekonomske odpovedi.

Pri opredelitvi kolektivnih ekonomskih odpovedi pravne ureditve posameznih držav sledijo možnostim iz direktive, ki pa daje določeno diskrecijo državam. V večini držav posebnosti postopka za kolektivne ekonomske odpovedi pridejo v poštev že v primeru odpuščanja nad 10 delavcev (v nekaterih državah zadostuje tudi pet delavcev) v določenem obdobju. Glede časovnega obdobja, v okviru katerega se upošteva število odpovedi, so prav tako razlike, saj nekatere države določajo 30-dnevno obdobje (npr. Avstrija, Danska, Nemčija, Grčija, Irska, Luksemburg in velika večina 'novih članic'), druge 60-dnevno obdobje (npr. Belgija), nekatere pa 90-dnevno obdobje (npr. Francija, Nizozemska, Španija, Združeno kraljestvo, Slovaška). Prvi možnosti iz direktive⁹ je sledila večina novih članic (npr. Bolgarija, Češka, Madžarska, Litva, Malta, Poljska, Romunija, tudi Slovenija, ki pa to pravilo kombinira tudi z drugo možnostjo iz direktive) prav tako tudi številne 'stare' članice, čeprav je med njimi več razlik (tako npr. v Avstriji zadostuje že 5 delavcev, katerih delo postane nepotrebno v podjetjih z več kot 20 zaposlenimi, enako tudi v Nemčiji, Grčiji, na Irskem, medtem ko npr. v Luksemburgu zadostuje 7 delavcev). Drugo možnost iz direktive¹⁰ so povzele npr. Nizozemska, Združeno kraljestvo, Slovaška.¹¹

Bistven poudarek v vseh pravnih ureditvah pri definiranju ekonomskih/poslovnih razlogov pa je, da gre za razloge na strani delodajalca, ki niso povezani s posameznimi delavci.

Med državami so kar velike razlike v tem, kako natančno, podrobno definirajo ta razlog odpovedi: številne države imajo le splošno opredelitev v obliki generalne klavzule, nekatere države pa tudi naštevajo konkretne primere dejanskih stanov, ki sodijo v pojem ekonomskih razlogov. Povsod je sodna praksa tista, ki natančneje določa zahteve in s tem opredeljuje meje tega pojma.

⁹ Po kateri se posebnosti za kolektivne odpovedi uporabljajo, če je v obdobju 30 dni postalo nepotrebno: vsaj 10 delavcev v podjetju, ki zaposluje od 20-100 delavcev, 10% delavcev v podjetju, ki zaposluje od 100-300, in vsaj 30 delavcev v podjetju, ki zaposluje vsaj 300 delavcev ali več.

¹⁰ Po kateri gre za kolektivne odpovedi, če je v obdobju 90 dni postalo nepotrebno vsaj 20 delavcev.

¹¹ Prim. *European Commission* 2006, s. 87-91; *Kresal, B.* 2007, s. 98-99; *Kauppinen, T./Meixner, M.* 2005, s. 3-4.

Nemčija npr. zahteva obstoj nujnih razlogov, povezanih z delovanjem podjetja. Zakon ne definira natančneje tega pojma, iz sodne prakse pa izhaja, da gre lahko za pomanjkanje naročil, zmanjšanje obsega poslovanja, reorganizacijo, tehnološko modernizacijo, zaprtje obrata, ipd. Sama poslovna odločitev delodajalca ni podvržena sodni kontroli; delodajalec pa mora dokazati, da je ta poslovna odločitev povzročila ukinitve delovnega mesta odpuščenega delavca.¹²

Na Danskem ni zakonske definicije ekonomskega razloga. Sodna praksa je oblikovala koncept 'pomanjkanja dela'; delodajalec mora dokazati, da zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov delavca ne potrebuje več, pri čemer dokazovanje le-tega v praksi ni zahtevno.¹³ Na Finskem bistveno in dolgotrajno zmanjšanje obsega dela zadostuje kot dokaz za obstoj ekonomskega razloga za odpovedi.¹⁴

V Franciji npr. pa zakon dokaj natančno definira ekonomski razlog za odpoved v obliki generalne klavzule. Obstajati mora resnični in resni razlog, ki ni povezan z osebo delavca, ki je v tem, da gre za ukinitve ali spremembo dela oziroma za spremembo bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, ki jo delavec zavrne, če je to posledica zlasti ekonomskih težav ali tehnoloških sprememb. Sodna praksa je dveh zakonskima možnostima utemeljitve ekonomske odpovedi (obstoj ekonomskih težav, uvajanje tehnoloških sprememb) dodala še dve: reorganizacija podjetja, ki je usmerjena v ohranitev konkurenčnosti podjetja, in ukinitve dejavnosti podjetja, če ta ni posledica 'napake delodajalca ali njegove lahkomišelnosti'. V Franciji je sodna kontrola obstoja ekonomskega razloga močnejša. Sodna praksa in teorija priznavata, da so poslovne odločitve v načelu sicer v domeni delodajalca, vendar njihova sodna kontrola ni v celoti izključena. Iz konkretnih sodnih primerov izhaja, da se za utemeljenost in zakonitost odpovedi iz ekonomskega razloga zahteva določeno razumno, racionalno ravnanje delodajalca pri poslovanju. Tako npr. sodna praksa poudarja, da je treba razlikovati med ekonomskimi težavami in običajnimi nihanji na trgu; da izguba v določenem obratu ne zadostuje za utemeljitev odpušcanj iz ekonomskih razlogov, če ni mogoče izkazati tudi težav na ravni celotnega podjetja, skupine; zgolj izboljšanje finančnega stanja podjetja ali izboljšanje rentabilnosti podjetja ne zadostujeta, vendar pa reorganizacija, ki naj bi preprečila ekonomske težave lahko utemeljuje odpoved; reorganizacija podjetja sama po

¹² *European Commission* 2006, s. 80-81; *Schaub, G. et al. (ur.)* 2005, s. 371-408; *Stahlhacke, E. et al.* 2005, s. 341-349; *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2009, s. 12-13.

¹³ *European Commission* 2006, s. 80-81; *Hasselbach, O.* 2005, s. 162.

¹⁴ *European Commission* 2006, s. 80-81; *Äimälä, M./ström, J./Rautiainen, H./Nyyssölä* 2005, s.163-165;

sebi ne zadostuje za utemeljitev ekonomskih odpovedi, razen če je njen namen ohraniti konkurenčnost podjetja, itd.. Naj še pojasnim, da v Franciji zelo natančno razlikujejo med dvema elementoma definicije ekonomskega razloga: 1. ekonomski vzrok (določeno poslovno dejstvo, ukrep – sprejemljive so zgoraj omenjene štiri možnosti: ekonomske težave, tehnološke spremembe, reorganizacija, ukinitve dejavnosti) in 2. posledica na delo, delovno mesto (ekonomski vzrok ima za posledico ali ukinitve ali spremembo dela oziroma spremembo bistvenega elementa pogodbe o zaposlitvi, ki je delavec ni sprejel oziroma jo je zavrnil).¹⁵

Zanimivo je, da številne izmed 'novih' članic EU že v zakonodaji natančneje definirajo ekonomske razloge, tudi z izčrpnim naštevanjem konkretnjših primerov, ki nadomeščajo ali dopolnjujejo generalno klavzulo (npr. Bolgarija, Češka, Estonija, Slovaška, itd.).¹⁶

4. ODPOVEDNI ROKI

Odpovedni roki so precej različno urejeni po posameznih državah; upoštevati je tudi treba, da je pomen kolektivnega pogajanja v posameznih državah zelo različen; ponekod imajo lahko pomembno vlogo tudi običaji in praksa.

V Nemčiji npr. ureditev razlikuje med odpovednim rokom in odpovednim terminom: odpovedni rok je čas, ki mora preteči od dne, ko je dana odpovedna izjava, pa do dne prenehanja delovnega razmerja; odpovedni termin pa je časovni trenutek, ob katerem je dopustno prenehanje delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi (le ob odpovednih terminih se lahko izteče odpovedni rok in nastopi prenehanje pogodbe o zaposlitvi). Zakon določa temeljni odpovedni rok štirih tednov z odpovednim terminom 15-ega ali zadnjega dne v mesecu (ki velja za vse vrste redne odpovedi, ne le za odpovedi iz ekonomskega razloga): delavec ali delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi s štiritedenskim odpovednim rokom, pri čemer mora ta izteči oziroma pogodba lahko preneha le 15-ega ali zadnjega dne v mesecu (če je odpoved dana 'prepozno', tako da se odpovedni rok ne izteče na predpisan odpovedni termin, potem pogodba preneha šele ob naslednjem možnem odpovednem terminu). Zakon določa tudi daljše odpovedne

¹⁵ *European Commission* 2006, s. 80-81; *Hess-Fallon, B./Simon, A.-M.* 2008, s. 138; *Lyon-Caen, G./Pelissier, J./Supiot, A.* 1998, s. 449-451; *Gamet, L.* 2008, s. 185-193; *Bonnechère, M.* 2008, s. 86-90; *Frouin, J.-Y.* 2009, s. 103-105.

¹⁶ *Kresal, B.* 2007, s. 89-96.

roke, do katerih ima pravico odpuščen delavec na podlagi dosežene delovne dobe pri delodajalcu:

- po dveh letih dela traja odpovedni rok en mesec,
- po 5 letih dela traja dva meseca,
- po 8 letih dela traja 3 mesece,
- po 10 letih dela traja 4 mesece,
- po 12 letih dela traja 5 mesecev,
- po 15 letih dela traja 6 mesecev in
- po 20 letih dela znaša 7 mesecev (v vseh primerih pa je določen odpovedni termin le ob koncu meseca).

Upošteva pa se delavčeva delovna doba, ki jo ima pri delodajalcu po dopolnjeni starosti 25 let. Seveda so pomembne tudi kolektivne pogodbe, ki lahko določajo drugačne (daljše ali krajše) odpovedne roke in termine. Pogodba o zaposlitvi lahko določa le daljše odpovedne roke od zakona, pri čemer odpovedni rok za delavca ne sme biti daljši kot odpovedni rok, če odpoveduje delodajalec. Ureditev pozna določene izjeme, ko je lahko odpovedni rok krajši.¹⁷

Na Danskem odpovedne roke določajo pogodbe o zaposlitvi in kolektivne pogodbe (običajno do 6 mesecev); če jih delodajalec ne upošteva, odpoved ni neveljavna, le delavec ima pravico do odškodnine (sodišče jo redko dosodi več kot v višini 3-4 mesečne plače).

V Franciji minimalne odpovedne roke določa zakon, pogosto so določeni tudi s kolektivnimi pogodbami, ki – tako kot pogodbe o zaposlitvi – lahko določajo le daljše roke od zakona. Odpovedni roki so odvisni od trajanja zaposlitve pri delodajalcu. Minimalni zakonski odpovedni roki so:

- en mesec, če je delavec zaposlen več kot 6 mesecev pri delodajalcu,
- dva meseca po dveh letih dela pri delodajalcu.

Za zaposlitev do 6 mesecev je relevantna praksa, ter morebitne kolektivne pogodbe. Za bolj zahtevne poklice so v kolektivnih pogodbah praviloma določeni odpovedni roki, ki niso krajši od treh mesecev. Delodajalec lahko doseže prenehanje pogodbe še pred iztekom odpovednega roka, če plača nadomestilo v višini plače, ki bi jo prejel delavec do konca izteka odpovednega roka.¹⁸

¹⁷ *Stahlhacke, E. et al.* 2005, s. 180-183; *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2009, s. 32-38.

¹⁸ *Hess-Fallon, B./Simon, A.-M.* 2008, s. 131-132; *Gamet, L.* 2008, s. 243-247; *Favennec-Héry, F./Verkindt, P.-Y.* 2009, s. 540-543.

Na Irskem je minimalni odpovedni rok 2 tedna in se povečuje glede na delovno dobo pri delodajalcu (do 8 tednov za 15 let dela). Na Portugalskem je minimalni odpovedni rok 60 dni. Na Češkem je minimalni odpovedni rok 3 mesece, v Estoniji 2 meseca za delovno dobo (neprekinjeno zaposlitev) pri delodajalcu do pet let, 3 mesece za 5-10 let zaposlitve in 4 mesece za več kot 10 let zaposlitve. V Latviji je minimalni odpovedni rok en mesec. V Luksemburgu je minimalni odpovedni rok odvisen od trajanja zaposlitve pri delodajalcu (od najmanj 2 do 6 mesecev, ki pa se lahko podaljšajo s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi). Na Nizozemskem trajajo od 1 do 24 tednov, odvisno od trajanja zaposlitve. V Avstriji je za ročne delavce minimalni odpovedni rok predpisan v trajanju 14 dni, za 'bele ovratnike' pa od 6 tednov do 5 mesecev glede na delovno dobo pri delodajalcu; višji odpovedni roki so lahko določeni s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Na Finskem so minimalni odpovedni roki od 14 dni do 6 mesecev, na Švedskem od 1 do 6 mesecev, v Združenem kraljestvu od 1 do 12 tednov, glede na delovno dobo pri delodajalcu in se seveda z avtonomnimi viri lahko podaljšajo.¹⁹

5. ODPRAVNINE

Tudi vprašanje odpravnin je zelo različno urejeno po državah članicah EU. V večini držav zakonodaja zagotavlja tudi pravico delavcev do določene odpravnine v primeru odpovedi iz ekonomskega/poslovnega razloga. Med državami z najvišjimi odpravninami so npr. Nemčija, Italija, Luksemburg in Nizozemska, med 'novimi' članicami pa Madžarska, Estonija, Litva in Slovenija.²⁰

V Nemčiji npr. odpravnine znašajo do 12 mesečnih plač; izjema velja za starejše delavce: za delavce od 50 let starosti dalje z najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu znaša odpravnina do 15 mesečnih plač, za delavce od 55 let starosti dalje z najmanj 20 let delovne dobe pa do 18 mesečnih plač.²¹

V Franciji po zadnji spremembi ureditve iz junija 2008 znašajo zakonsko določene minimalne odpravnine za primer odpovedi iz ekonomskega razloga:

- 20% mesečne plače za vsako leto dela (pogoj je minimalno eno leto dela pri delodajalcu) in
- 20% plus dodatnih 13,33% mesečne plače za vsako leto dela nad 10 let.

¹⁹ *European Commission* 2006, s. 80-84, 129; *Kresal, B.* 2007, s. 89-96, s. 137-138.

²⁰ *Kauppinen, T./Meixner, M.* 2005, s. 7-10; *Kresal, B.* 2007, s. 141-142.

²¹ *Stahlhacke et al.* 2005, s. 795-799; *Kauppinen, T./Meixner, M.* 2005, s. 8.

Pogoste so kolektivne pogodbe, ki določajo višje višine odpravnin. Navedeno odpravnino je treba razlikovati od drugih vrst plačil, do katerih je lahko upravičen delavec v primeru odpovedi, tako mu npr. lahko pripada plačilo namesto odpovednega roka, odškodnina zaradi kršitev postopkovnih zahtev pri odpovedi ali zaradi neobstoja resničnega in resnega razloga za odpoved ter odškodnina zaradi nezakonitosti odpovedi, delavec pa ne zahteva reintegracije nazaj na svoje nekdanje delovno mesto.²²

V Luksemburgu npr. odpravnine znašajo:

- enomesečno plačo za vsako leto dela pri delodajalcu za 5-10 let dela,
- 2-mesečno plačo za vsako leto dela za 10-15 let dela pri delodajalcu,
- 3-mesečno plačo za vsako leto dela za 15-20 let dela,
- za 'bele ovratnike' pa so predvidene še višje odpravnine v primeru še daljših trajanj zaposlitve pri delodajalcu: 6-mesečna plača za vsako leto dela od 20-25 let; 9-mesečna plača za vsako leto dela od 25-30 let in 12-mesečna plača za vsako leto dela od 30 let dela pri delodajalcu dalje.²³

Danska in Švedska npr. pa z zakonodajo ne določata splošne pravice do odpravnine za delavce, odpuščene iz poslovnega/ekonomskega razloga; vendar pa so zlasti na Švedskem običajne in pogoste kolektivne pogodbe, ki zagotavljajo plačilo odpravnin. Na Danskem pa npr. zakonodaja zagotavlja odpravnine 'belim ovratnikom' z dolgo dobo zaposlitve pri istem delodajalcu (za 12, 15 oziroma 18 let zaposlitve pri istem delodajalcu pripada odpravnina v višini ene, dveh oziroma treh mesečnih plač).²⁴

V številnih državah so pomembni t.i. socialni plani (poimenujejo se različno), ki se sklepajo v primeru kolektivnih ekonomskih odpovedi, ki predvidevajo tudi plačilo odpravnin kot enega od ukrepov za omilitev posledic odpuščanj.

6. 'ULTIMA RATIO' PRAVILO IN UKREPI ZA PREPREČITEV ODPOVEDI

V večini držav velja pravilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi skrajnje sredstvo ('ultima ratio'), ki je dopustno le, če se odpovedi ni mogoče izogniti. Vendar pa je v praksi interpretacija tega pravila lahko zelo različna. Med pravnimi ureditvami so

²² Gamet, L. 2008, s. 257-263; Favennec-Héry, F./Verkindt, P.-Y. 2009, 543-545.

²³ Kauppinen, T./Meixner, M. 2005, s. 8-9.

²⁴ Hasselbach, O. 2005, s. 157.

pomembne razlike v tem, kako natančne dodatne zahteve (npr. ponudba drugega ustreznega dela, pre- ali dokvalifikacija delavca, itd.) so naložene delodajalcu, ki želi odpustiti delavce iz poslovnih/ekonomskih razlogov.

V Franciji npr. so takšno obveznost delodajalca izrecno uzakonili leta 2002, že pred tem pa jo je vzpostavila sodna praksa. Delodajalec mora pred vsako odpovedjo iz ekonomskega razloga preveriti možnosti za usposabljanje oziroma prekvalifikacijo delavca ter možnosti za zaposlitev delavca na drugih delih, najprej znotraj podjetja, če tam ni možnosti, pa tudi znotraj skupine, ki ji podjetje pripada (zanimivo je, da je treba upoštevati tudi možnosti zaposlovanja v tujini v okviru skupine podjetij, seveda z razumnimi omejitvami, ki jih npr. lahko postavlja zakonodaja o zaposlovanju tujcev ali pa npr. znanje tujega jezika, itd.). Pri tem mora delodajalec predvideti tudi morebitno (krajše in enostavno) usposabljanje, potrebno za opravljanje dela, ki je na razpolago. Delavec se svobodno odloči, ali bo sprejel ali zavrnil s strani delodajalca ponujeno drugo delo, ki je na razpolago in ki bi lahko preprečilo odpoved pogodbe o zaposlitvi iz ekonomskega razloga. Zavrnitev ponujenega drugega dela za delavca ne sme imeti nobenih škodljivih posledic, se ne šteje za kršitev njegovih obveznosti, delavec pa nikoli ne more biti prisiljen v spremembo. Kršitev delodajalčeve obveznosti preveriti alternativne možnosti pred odpuščanjem v smislu iskanja drugega dela povzroči, da se šteje, da za odpoved pogodbe ni bilo resničnega in resnega razloga. Navedeno obveznost ima delodajalec tako v primeru individualnih kot kolektivnih ekonomskih odpovedi.²⁵

7. POSTOPKOVNE ZAHTEVE

V vseh državah članicah EU so pomembne razlike v postopkovnih zahtevah med individualnimi in kolektivnimi ekonomskimi odpovedmi pogodb o zaposlitvi.

Seveda so bistveno zahtevnejše tiste pri kolektivnih ekonomskih odpovedih (zlasti kot posledica zahtev že zgoraj omenjene direktive EU o kolektivnih odpustih). Med pravnimi ureditvami glede tega vprašanja ni pomembnejših razlik. Bistveni zahtevi sta:

- obvezen je postopek sodelovanja z predstavniki delavcev, ki vključuje informiranje in posvetovanje z njimi, in je usmerjen v sporazum o možnostih za izognitev ali vsaj omejitev odpustov in za omilitev njihovih posledic,

²⁵ Gamet, L. 2008, s. 197-199; Favennec-Héry, F./Verkindt, P.-Y. 2009, s. 560-561.

- obvezno je obveščanje pristojnih oblastnih organov (služb za zaposlovanje) o načrtovanih kolektivnih odpustih.

Izven okvira obveznosti za kolektivne ekonomske odpovedi pa pravne ureditve določajo različne zahteve glede postopka, tako npr. sodelovanje sveta delavcev (Nemčija), obvezen predhoden pogovor z delavcem (Francija), pisno obvestilo o odpovedi pristojnemu ministrstvu (Irska), sodelovanje sindikata, itd. Razen nekaj izjem zakonodaja povsod zahteva pisno obliko odpovedne izjave, ki mora biti vročena delavcu.²⁶

8. SKLEP

Kratka analiza pravnih ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih/ ekonomskih razlogov pokaže, da so velike razlike med državami, razen glede določenih vprašanj, kjer je prišlo do močnega zbližanja zakonodaj, zlasti pod vplivom zahtev prava EU. Veljavne ureditve so plod specifičnega razvoja v vsaki državi. Predvsem pa so ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi in v tem okviru tudi ekonomskih odpovedi zelo kompleksne, obsežne in zahtevne ter povezane – neposredno ali posredno – tudi z drugimi pravnimi področji (obdavčitev, socialna zavarovanja, itd.).

Rešitve v drugih državah so lahko zanimiv primer, možen vir idej za posodobitev domače ureditve, vendar pa je vsakršno nekritično prenašanje tujih rešitev lahko nevarno in moramo biti pri tem previdni, saj je treba upoštevati celoten kontekst posamezne rešitve, njeno vpetost v sistem ter povezanost z drugimi instituti. V drugem pravnem okolju lahko določen pravni institut oziroma pravna rešitev povsem drugače deluje v praksi in ima povsem drugačne dejanske – socialne, ekonomske, pravne in druge – učinke.

²⁶ *European Commission* 2006, s. 84-87, 129; *Kresal, B.* 2007, s. 96-98, 136.

LITERATURA IN VIRI:

Äimälä, M./Åström, J./Rautiainen, H./Nyyssölä 2005: Finnish Labour Law in Practice, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki

Bonnechère, M. 2008: Le droit du travail, La Découverte, Paris

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009: Kündigungsschutz, Bonn.

European Commission 2006: Termination of employment relationships – legal situation in the Member States of the European Union, (http://ec.europa.eu/employment_social/labourLaw/docs/termination_emp_relation_report_updated_en.pdf)

Favennec-Héry, F./Verkindt, P.-Y. 2009: Droit du travail, L.G.D.J., Paris

Frouin, J.-Y. 2009: Le motif économique de licenciement, Revue de droit du travail, št. 2, februar 2009, Dalloz, Paris, s. 103-105

Gamet, L. 2008: Rupture du contrat de travail, Delmas, , Dalloz, Paris

Hasselbach, O. 2005: Labour Law in Denmark, Kluwer Law International, Haag

Hess-Fallon, B./Simon, A.-M. 2008: Droit du travail, Sirey, Dalloz, Paris

Kauppinen, T./Meixner, M. 2005: Redundancies and redundancy costs, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/75/en/1/ef0575en.pdf>)

Kresal, B. 2007: Termination of Employment Relationships – legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia, European Commission – DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

Kresal, B. 2006(a): Odpoved pogodbe o zaposlitvi: 'flexicurity' ali 'securability'?, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2006/VI, Ljubljana, 2006, s. 147-162

Kresal, B. 2006(b): Mednarodnopravni okvir ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, Podjetje in delo, št. 6-7/2006/XXII, Ljubljana, 2006, s. 1372-1382

Lyon-Caen, G./Pelissier, J./Supiot, A. 1998: Droit du travail, Dalloz, Paris

Schaub, G. et al. (ur.) 2005: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Beck, München

Sheehan, B. 2009: Dell to transfer 1.900 jobs to Poland, EIROnline, Eurofound, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/01/articles/ie0901049i.htm>)

Sheehan, B. 2007: Coca-Cola to move production to non-unionised plant, EIROnline, Eurofound, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/09/articles/ie0709079i.htm>)

Stahlhacke, E. et al. 2005: Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, Beck, München.

Evropska socialna listina (spremenjena), Uradni list RS – Medn. pog., št. 7/99, z dne 10. 4. 1999

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca Uradni list SFRJ – Medn. pog., št. 4/84; Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS – MP, št. 15/92

Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, UL L 225, 12. 8. 1998, s. 16-21

DISMISSALS DUE TO ECONOMIC (BUSINESS) REASONS IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE

BARBARA KRESAL*

SUMMARY

Within the context of the nowadays economic and financial crisis all countries are trying to find alternative solutions, which would limit the recourse to dismissals due to economic reasons and mitigate negative social consequences of this crisis (such as, for instance, the introduction of shorter working hours, professional training programmes, active employment policy measures, etc.). Nevertheless, the dismissals due to economic reasons takes place every day.

Legal regulations of economic dismissals in different countries, Member States of the European Union, have certain common characteristics, but there are also important differences as regards particular questions concerning a dismissal (definition of a valid reason, employer's duty to check whether there are alternatives to a dismissal, procedural requirements, periods of notice, redundancy/severance payments, *ultima ratio* rule, etc.).

In all Member States the employer's free will is limited when dismissing an employee. As a rule, an employer may dismiss an employee only if there is a valid reason justifying a dismissal, and one of the valid reasons is also an economic (business) reason, i.e. the reason which is not related to the individual employee, but is related to the employer's needs (economic difficulties, closure of the business, technological modernisation, restructuring and similar reasons on the side of the employer). Basic characteristics (similarities and differences) of legal regulations of a dismissal due to economic reasons in different foreign countries, Member States of the European Union, are dealt with in the article.

Not surprisingly, there are many similarities between legal regulations in different countries as regards collective dismissals due to economic reasons, since Member States are bound by the Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundan-

* Barbara Kresal, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia. barbara.kresal@fsd.uni-lj.si

cies. In all Member States there is a special information and consultation procedure prior to collective dismissals and there is a duty of notification to the public authority for the employer.