

SPOI svetovanje Savinjska

Datum: 16. 11. 2020

Prepoved odpuščanja iz poslovnega razloga po interventni zakonodaji

Ukrepa čakanje na delo in delo s skrajšanim delovnim časom sta namenjena ohranjanju delovnih mest. Posledično so se omejitve glede odpuščanja delavcev iz poslovnega razloga, ki čakajo na delo in delavcev, ki delajo, s sprejemanjem novih interventnih zakonov stopnjevale. Določene omejitve pa so tudi pri delu s skrajšanim delovnim časom.

ZIUZEOP ni imel nobenih omejitev glede odpuščanja delavcev iz poslovnega razloga. Ta omejitev je bila prvič uzakonjena v tretjem interventnem zakonu (ZIUOOPE) pa kateri je bilo določeno, da delodajalec ne sme odpustiti delavca v času prejemanja nadomestila plače. Zakon ni eksplicitno določal, da se prepoved nanaša le na poslovni razlog, vendar je po namenski razlagi te določbe to jasno, a kršitev te prepovedi ni bila sankcionirana kot prekršek.

Nadalje je četrti interventni zakon (ZIUPDV) določal, da v obdobju prejemanja nadomestila plače iz naslova začasnega čakanja na delo, delodajalec iz poslovnega razloga ne sme odpustiti delavca, za katerega je uveljavljal povračilo nadomestila plače. Prav tako delodajalec ni smel odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, ki so delali, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in zanje ni uveljavil subvencije po ZIUOOPE ali ZIUZEOP. Tudi peti interventni zakon (ZZUOOP) vsebuje enako določbo, ki pa jo pri še večjem številu delavcev dopolnjuje s pogojem, da delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije niti po ZIUPDV, torej četrtem interventnem zakonu.

Kršitev prepovedi odpuščanja iz poslovnega razloga je prekršek, za katerega je predpisana kazen le po ZIUPDV in v primeru kršitve delodajalec ni dolžan vračati povrnjenih nadomestil plač po nobenem interventnem zakonu, razen če bi prejel povrnitev nadomestila tudi za čas, v katerem delavec ne bi smel čakati na delo.

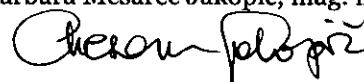
Če pa je delodajalec delavcem odredil delo s skrajšanim delovnim časom, pa v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju proti njim ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavcem, za katere delodajalec ne koristi ukrepa, lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, vendar le, če ne gre za odpoved večjemu številu delavcev. V kolikor je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po ZIUOOPE ali ZIUZEOP (18/2 ZIUOOPE).

V primeru kršitve prepovedi odpuščanja iz poslovnega razloga mora delodajalec prejeta sredstva v celoti vrniti z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Vrniti mora vsa

sredstva, ki jih je prejel za delavce, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom.

Vsekakor pa mora delodajalec predno pristopi k podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi posameznemu delavcu preveriti, ali delavec spada med t.i. varovane kategorije oseb, ki jim odpovedi iz poslovnih razlogov sploh ni mogoče podati (npr. nosečnice, delavke, ki dojijo otroka do enega leta starosti in straši, v času, ko koristijo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta) ali pa le pod določenimi dodatnimi pogoji (invalid, delavec pred upokojitvijo). Prav tako se nekaterim kategorijam odpoved lahko poda samo ob njihovem pisnem soglasju, kar sicer razbremeni delodajalca, vendar na drugi strani povzroči negativne posledice delavcu pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti na zavodu za zaposlovanje.

Svetovalka SPOT
Barbara Mesarec Jakopič, mag. manag.



Viri:

- <https://www.svetovanje.si/svetovanje/blogi/prepoved-odpuscanja-iz-poslovnega-razloga-po-petih-interventnih-zakonih-5f9e859c2114e00a22287111>,
- *Obrtnik Podjetnik*, letnik XLIX, številka 4, april 2020, str. 66.