

# Kriteriji za izbiro presežnega delavca pri odpovedi manjšemu številu delavcev

V zadevi VIII Ips 88/2017 z dne 19. 9. 2017 je Vrhovno sodišče presojalo, ali je delodajalec vezan na kriterije za izbiro presežnega delavca, ki jih je sam določil, čeprav te dolžnosti po zakonu nima, ker ne gre za odpoved večjemu številu delavcev.

## OKOLIŠČINE PRIMERA

V konkretnem sporu je šlo je za individualno odpoved pogodbe o zaposlitvi (in ne odpoved večjemu številu delavcev), in sicer za zmanjšanje števila delavcev na delovnem mestu nadzornik II v Klicnem centru. Tožena stranka (delodajalec) se je na kolegiju dogovorila, da bo pri izbiri presežnih delavcev uporabila določene kriterije, ki jih njena podjetniška kolektivna pogodba sicer določa pri postopku za odpust večjega števila delavcev. Na podlagi kriterijev je delavce točkovala in za presežno delavko določila tudi tožnico ter ji odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Tožnica je v sodnem postopku zahtevala ugotovitev nezakonitosti podane odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zatrjevala, da tožena stranka kriterijev za izbiro presežnih delavcev, ki jih je sama določila, ni uporabila zakonito in na enak način za vse delavce.

## STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga manjšemu številu delavcev delodajalec načeloma ni dolžan uporabiti kriterijev za izbiro presežnega delavca, tudi če gre za odpoved enemu izmed več izvajalcev na enakih delovnih mestih. Če pa se delodajalec kljub dejstvu, da gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi manjšemu številu delavcev (katerih število ne doseže večjega števila delavcev po zakonski opredelitvi), odloči za uporabo kriterijev, je te kriterije dolžan

uporabiti zakonito in na enak način za vse delavce.

Ob upoštevanju navedenega materialnopravnega izhodišča ni utemeljen ugovor tožene stranke, da kriterijev za izbiro presežnega delavca ni bila dolžna uporabiti, ker je šlo za odpoved manjšemu številu delavcev, ter da zato niti ni pomembno, ali je kriterije uporabila pravilno. Drži, da je delodajalec praviloma prost pri izbiri presežnega delavca. Če pa se sam odloči za izvedbo določenega postopka izbire, mora imeti delavec in sodišče možnost preveriti, ali je bil takšen postopek izveden zakonito in na enak način za vse delavce. V obravnavani zadevi je bilo ugotovljeno, da se je tožena stranka na kolegiju sama odločila za izvedbo objektiviziranega postopka izbire presežnega delavca na podlagi določenih kriterijev, zato je sodišče pravilno ugotavljalo, ali je bila izbira tožnice kot presežne delavke pravilna. Tožena stranka je v zvezi s tem zatrjevala zgolj, da je pri izbiri presežnega delavca uporabila določene kriterije, ki jih predvideva podjetniška kolektivna po-

godba, ter da je tožnica odpoved prejela, ker je imela delavka, ki je bila izenačena z njo, dva mladoletna otroka. Te trditve ne zadoščajo.

Tožena stranka bi morala določneje obrazložiti postopek izbire in predložiti ustrezne dokaze, na podlagi katerih bi bil mogoč jasen vpogled in preizkus, ali je pravilno določila posamezne presežne delavce, med njimi tožnico. Če je namen delodajalca, da je izbira čim bolj objektivna in transparentna, kot to poudarja tožena stranka v reviziji, možnost takšnega preizkusa ne bi smela biti problematična. Neutemeljen je tudi ugovor, da sodišče z odrejanjem uporabe kriterijev posega v načelo proste podjetniške pobude ter da se spušča v organizacijo poslovanja tožene stranke. Sodišče preverja zgolj, ali je kriterije oz. postopek izbire presežnega delavca, kot si ga je zastavila tožena stranka sama, tudi dosledno in pravilno izvedla.

Marjeta Janežič,  
višja pravosodna  
svetovalka na Vrhovnem  
sodišču Republike  
Slovenije



Za zakonitost odpovedi v konkretnem primeru ne zadoštuje ugotovitev sodišča, da je tožena stranka izpolnila zakonske pogoje v zvezi z obrazložitvijo odpovedi, obstojem odpovednega razloga in preverjanjem možnosti za nadomestno zaposlitev tožnice, za kar se v reviziji zavzema tožena stranka. Delodajalec se lahko vselej odloči, da bo delavce obravnaval ugodneje oz. jim zagotovil več pravic, kot jih sicer določajo predpisi, takšna odločitev pa ga nato tudi zavezuje. Če se torej delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi manjšemu številu delavcev sam odloči za uporabo kriterijev pri izbiri presežnega delavca kljub temu, da k temu zakonsko ni zavezan, je te kriterije dolžan uporabiti, sicer je odpoved nezakonita.