

VLOGA MANAGEMENTA PRI ODPUŠČANJU ZAPOSLENIH (Franca 2)

Izhodiščno vprašanje - Do kje seže pogodbeno svoboda managementa pri odpuščanju zaposlenih? Ali je to prosta odločitev: NE!

- poslovni razlogi: zanj ni več dela (upad, zmanjšanje naročil, umik iz trga),
- "subjektivni" razlog: ni mi všeč, osebnostno se ne ujameta - to ni utemeljen razlog!

Managerji si želijo preprostega odpuščanja. Kaj to pomeni z vidika: 1. delodajalca in 2. delavca?

V primeru sporazumne odpovedi ni odpravnine, prav tako zavod ne da nadomestila.

SPORAZUM – pisen, kjer se stranki sporazumeta, da bo pogodba z določenim dnevom prekinjena. Delojemalec – nima pravice do odpravnine, nima denarnih pravic na zavodu.

- podpišeta sporazum, delojemalec lahko dobi odpravnino, ki ni obdavčena do višine, kot določa zakon. Ne glede na osebo, ki predlaga sporazumno prekinitev, učinek enak,
- smrt – delodajalec je s.p. in dediči prevzamejo, pogodba o zaposlitvi se ne prekine,
- delodajalec umre, lahko zahtevamo znesek, če nam je delodajalec ostal dolžen,
- v primeru smrti delojemalca se pogodba redno prekine.

Odpustiti zaposlenega - odpoved mora biti v pisno obliki in ne sms (sms "ne rabim te več" ni veljavna odpoved, odpoved mora biti pisna in utemeljena); v primeru da delavec 5x ne pride na delo potem delodajalec napiše izredno odpoved.

1. Kdo?
 - pristojna oseba - kdo je to v praksi?
2. Kako? (ko želimo koga odpustiti moramo napisati kako in zakaj)
 - "postopek odpuščanja"
 - procesne zahteve zaradi varnosti zaposlenega
3. Koga?
 - ali (in kako) se izbere zaposlenega, ki se ga namerava odpustiti?
4. Zakaj? (razlog ne sme biti osebne narave; delodajalcu ni potrebno pojasnjevati - razen pri kolektivnih odpustih moramo maveniti)
 - obstoj razloga
 - redna in izredna odpoved

5. Kdaj? (odvisno od razloga, ne moremo kadarkoli odpustiti; krivdni razlog - pogledati moramo kaj je bilo storjeno in moramo pravočasno odkriti = moramo imeti nadzor)
 - se lahko zaposlenega odpusti kadarkoli?
6. Druge omejitve?
 - varovane/zaščitene kategorije zaposlenih

Odpoved lahko da pristojna oseba, ki jo ima po zakonu poslovodstvo, lastnik te pravice nima razen če spada v poslovodstvo. Odpoved lahko da tudi tisti, ki je pooblaščen s strani poslovodstva, ki ni omejeno komu lahko da pooblastilo.

Razlogi odpuščanja - redna odpoved (delavci so zavarovani po zakonu, razen če kršijo - krivdni razlog).

1. poslovni razlog (dovolj je če je na zakonit način; je na strani delodajalce ni zavezan povedati o razlogih)
2. krivdni razlog
 - 60 dni, 6 mesecev
3. razlog nesposobnosti (delovni rezultat - ni sposoben delati tega, če ni sposoben zaradi fizičnih ali psihičnih obolenj, izgovor da se ločuje ali mu je kdo umrl; če želimo komu dati odpoved nesposobnosti moramo določiti čas, kdo ga bo nadzoroval, mora dosegati normo, morajo se ustrezno izobraževati; delodajalec je močna stranka in mora imeti vse pisno, da se zaščiti).
 - 6 mesecev (rok)
 - odpravnina
4. nezmožnost za delo
 - invalidi
 - ZPIZ
 - odpravnina
5. neuspešno opravljeno poskusno delo
 - odpravnina

Odpoved s ponudbo nove

1. Reorganizacija
2. Cilj nova pogodba o zaposlitvi
3. fakultativna možnost
 - istočasno odpoved in ponudba nove pogodbe o zaposlitvi
4. 15 dni časa da sprejmete ali ne
5. (ne)ustreznost ponudbe
 - kriteriji za presojo: izobrazba, delovni čas, kraj opravljanja dela
 - plača ni kriterij po katerem se določa ustreznost pogodbe posledice (ne)sprejema (ne)ustrezne ponudbe
 - izguba zaposlitve, odpravnina, nadomestilo za primer brezposlenosti

6. KRITERIJI USTREZNOSTI - izobrazba, delovni čas (stara določen čas, nova enako), kraj dela (ne sme biti več kot 3 ure v eno in drugo smer z javnim prevozom),
 - USTREZNA - DA (velja nova), NE (obvelja odpoved, ne pripada odpravnina ni nadomestila zavoda,
 - NEUSTREZNA - DA (obvelja nova, delavec pravico do dela odpravnine, če je ne da - tožba, NE - obvelja odpoved, pravica do celotne odpravnine in nadomestilo zavoda.

Večje število delavcev

1. vedno gre za poslovni razlog
2. večje število delavcev določeno v ZDR glede na velikost organizacije
 - časovni rok 30 dni, na 30 dni lahko odpušča 2 delavca (možnost zlorabe!)
3. vključitev delavskih predstavnikov (sindikat, svet delavcev/delavski zaupnikov) in Zavoda za zaposlovanje
4. program razreševanja presežnih delavcev
5. pomembni kriteriji za določitev presežnih delavcev
 - ZDR
 - kolektivne pogodbe
 - soglasje sindikatov pri delodajalcu

Razlogi odpuščanja - izredna opoved

1. razlog po ZDR in ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja
2. kdaj: 30 dni, 6 mesecev
3. delodajalec (ni odpravnine)
 - predložitev lažnih dokazil, kazivo dejanje, hujša kršitev, odsotnost...
4. delavec (odpoved čez 2 ali 3 mesece ne dobiš plače ali plačalih prispevkov)
 - neizplačevanje plače, nezagotavljanje dela, žalitve, nasilje
 - predhodni opomin delodajalcu in pisna obvestitev inšektorju za delo - 3 dni - odpoved v 30-tih dneh
 - odpravnina in odškodnina

Kršitev (izberemo glede na posledice, ki jih ima poslovni proces)

- redna odpoved iz krivdnih razlogov, disciplinski postopek, izredna odpoved

Delavčev postopek - ne sme trajno spremeniti položaj delavca, ne gre za odpoved, delavec ostane zaposlen.

Redna odpoved - 1. Kršitev - opozorilo, spremlja 1 leto, v drugem letu spet krši, delodajalec mu da odpoved, krivdni rok je in je krajši - delavec ni opravičen do odpravnine in nadomestila na zavodu.

Kadar govorimo o nezmožnosti za delo - govorimo o invalidih (odločba iz SPIZ-a).

Neuspešno opravljeno poskusno delo – ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. 1. Zaposlitev – odpravnina ne pripada. Odpravnina pripada, če si zamenjal delovno mesto in v podjetju delal najmanj leto.

Predhodno povemo kako bomo preverjali (npr. vinjenost), delodajalec od zdravnika lahko izve koliko časa ga ne bo in navodila zdravljenja zdravnika)

Procesni vidik odpuščanja

1. zagovor delavca, delavec lahko pripelje kogarkoli (zagovor ni obveza; pri zagovoru mora biti še vsaj 1 zruven da se zapiše zapisnik)
 - redna odpoved (krivdni in nesposobnost) in izredna
 - pisno vabilo: najmanj 3 delovne dni prej (razumni rok); lahko po e-pošti
 - sodelovanje sindikata, odvetnika?
 - delodajalec: ali (in kdaj) se lahko zagovor "izpusti"?
 - delavec: ali je kdaj smiselno (ne)priti na zagovor?
2. sodelovanje sindikata in sveta delavcev
 - zahteva delavca - pisno obvestilo sindikatu ali svetu delavcev/delavskemu zaupniku
 - manj v roku 6 dni - delodajalec ni pravno vezan na mnenje
 - smiselno sodelovanje delavskih predstavnikov?
3. odpoved je vedno pisna, ustna odpoved je nična
4. delodajalec
 - obrazložitev utemeljenega razloga
 - pravno varstvo (30 dni) in pravice in naslova zavarovanja za primer brezposlenosti (denarno nadomestilo)
5. vročitev
 - praviloma osebno v prostorih delodajalca - dolžnost prevzema! Če delavec odkloni, se šteje, da je bila vročitev opravljena; dokazano brema na stranki, ki odpovedujejo pogodbo
 - s priporočeno pošiljko s povratnico - vročitev, opravljena, ko je pošiljka prevzeta; če ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče 8 dni od dneva prvega poskusa vročitve
 - z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu - če delavec nima stalnega/začasnega bivališča v RS)

Druge omejitve - varovanje kategorije

1. delavski predstavniki
 - soglasje organa zakonitost delovanja
 - čas trajanja funkcije in eno leto po prenehanju
2. delavci pred upokojitvijo (58 let ali 5 let do upokojitve)
 - poslovni razlog - pisno soglasje; izjeme
3. starši

- nosečnost, čas dojenja do otrokovega enega leta, starševski dopust + 1 mesec
 - soglasje inšpektorja: izredna odpoved, prenehanje delodajalca
4. invalidi
- nezmožnost za delo, poslovni razlog; ZPIZ
5. odsotno z dela zaradi bolezni
- poslovni in nesposobnost - vrnitev na delo
 - zloraba bolniškega staleža!

Kaj pa pri drugih oblikah sodelovanja?

- (PoZ za določen čas? Sporazum?)
 - delo prek (kadrovskih) agencij? - kako in kdaj odpuščajo je odvisno od agencije,
 - podjemna pogodba? - pogodbeno svoboda ni odpovednega roka, v primeru da je je ta zelo kratek,
 - avtorska pogodba? - odvisno od pogodbe,
 - ekonomsko odvisna oseba?
- študentsko delo? - Študentsko delo in upokojenci - ni nobenih omejitev, ni potrebno navajati razlogov.
- začasno in občasno delo upokojencev? - odvisno od pogodbe.

Finančni vidik odpuščanja (kakšni so stroški)

1. odpravnina
2. stroški pravnih svetovalcev/odvetnikov (manj kot na sodišču)
3. sodni stroški (izguba tožbe?)
4. "nematerializirani stroški"
 - porabljen čas
 - delo odpuščenega v odpovednem roku (bolniška?)
 - vpliv na ostale zaposlene (manjša produktivnost, zavzetost?)