

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VARSTVO DELAVCEV PRI PRENOSU PODJETJA ALI DELA
PODJETJA**

Ljubljana, september 2025

STAŠA KRAKOW

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Staša Krakow, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Varstvo delavcev pri prenosu podjetja ali dela podjetja, pripravljenega v sodelovanju z mentorjem prof. dr. Cepec Jako

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi;
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 29.09.2025

Podpis študentke: _____



POVZETEK

Magistrsko delo obravnava varstvo delavcev pri prenosu podjetja ali njegovega dela kot specifičen institut delovnega prava, ki ureja posledice spremembe delodajalca. Analiza se osredotoča na razmerje med gospodarsko svobodo podjetij in potrebo po socialni zaščiti zaposlenih, pri čemer je poleg normativne ureditve obravnavana tudi bogata sodna praksa SEU in slovenskih sodišč, ki sooblikuje razlago pojma prenosa podjetja, delodajalca in delavca ter določa obseg varovanih pravic.

Raziskava pokaže, da prenos podjetja odpira številne praktične dileme – od ohranitve pravic iz individualnih in kolektivnih pogodb do vprašanja odpovedi pogodb zaradi poslabšanja pravic ter posebnih situacij, kot so franšizing, insolvenčni postopki in prenosi v start-up okoljih. Analizirane so tudi ekonomske posledice spremembe delodajalca za prenosnika, prevzemnika ter zaposlene, zlasti glede plač, delovnih pogojev, zaposlitvene varnosti in fleksibilnosti trga dela.

Sklepno naloga ugotavlja, da je institut spremembe delodajalca ključen za zagotavljanje delovnopравne kontinuitete in socialne varnosti zaposlenih v času gospodarskih prestrukturiranj, vendar pa formalna kontinuiteta pogosto ne pomeni tudi materialne ohranitve enakih pogojev dela. Učinkovito varstvo je zato odvisno od kombinacije zakonskih rešitev, kakovostne sodne prakse in socialnega dialoga, ki skupaj omogočajo ravnotežje med prožnostjo podjetij in varnostjo zaposlenih.

KLJUČNE BESEDE: sprememba delodajalca, prenos podjetja, delovnopравna kontinuiteta, varstvo pravic delavcev, ZDR-1, Direktiva 2001/23/ES, sodna praksa SEU, ekonomske posledice, fleksibilnost trga dela

CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA



ABSTRACT

The master's thesis examines the protection of employees in the event of a transfer of undertakings or parts of undertakings as a specific institute of labour law regulating the consequences of a change of employer. The analysis focuses on the balance between the entrepreneurial freedom of companies and the need for social protection of employees. In addition to the normative framework, the thesis also considers the rich case law of the Court of Justice of the European Union (CJEU) and Slovenian courts, which shape

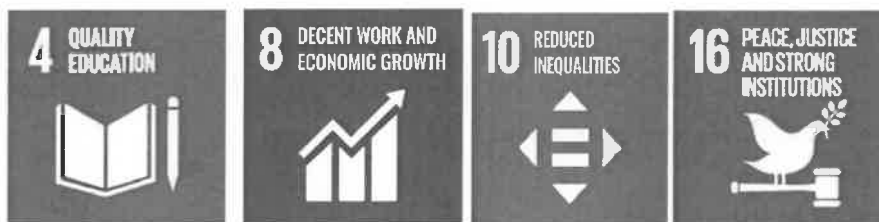
the interpretation of the concepts of transfer of undertakings, employer, and employee, as well as the scope of protected rights.

The research shows that transfers of undertakings raise numerous practical dilemmas – from the preservation of rights arising from individual and collective agreements to issues of termination of contracts due to deterioration of rights, as well as special cases such as franchising, insolvency proceedings, and transfers in start-up environments. The thesis also analyses the economic consequences of employer changes for the transferor, transferee, and employees, particularly in relation to wages, working conditions, job security, and labour market flexibility.

In conclusion, the thesis finds that the institute of change of employer is crucial for ensuring employment continuity and social security of workers during business restructurings. However, formal continuity does not always guarantee material preservation of working conditions. Effective protection therefore depends on a combination of legislative solutions, high-quality case law, and social dialogue, which together enable a balance between business flexibility and worker security.

KEY WORDS: change of employer, transfer of undertakings, employment continuity, protection of workers' rights, Employment Relationships Act (ZDR-1), Directive 2001/23/EC, CJEU case law, economic consequences, labour market flexibility

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



KAZALO

1	UVOD	1
2	PРАВNA UREDITEV INSTITUTA	3
2.1	Normativni okvir – pravo EU in nacionalna ureditev	3
2.2	Razmerje med pravom EU in nacionalnim pravom ter vpliv sodne prakse ...	3
3	VSEBINA VARSTVA PRAVIC DELAVCEV PRI PRENOSU PODJETJA ALI DELA PODJETJA.....	5
3.1	Pojem prenosa	5
3.2	Pojem delavca	7
3.3	Pojem delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika	8
3.4	Ohranitev pravic delavcev.....	10
3.4.1	Pravice iz pogodbe o zaposlitvi	10
3.4.2	Pravice iz kolektivnih pogodb	12
3.4.3	Druge pravice iz delovnega razmerja	14
3.5	Odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	15
3.5.1	Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslabšanja pravic delavcev	17
3.6	Odklonitev prehoda	18
3.7	Odgovornost delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika.....	19
3.8	Drugi aktualni problemi v zvezi z institutom spremembe delodajalca	20
3.8.1	Franšizing.....	20
3.8.2	Insolvenčni postopki	21
3.8.3	Napoteni delavci	22
3.8.4	Začasen prenos podjetja.....	24
3.8.5	Imenovanje novega notarja in sprememba delodajalca	25
3.8.6	Prenosi v zagonskih (start-up) in hitro rastočih (scale-up) okoljih.....	26
4	EKONOMSKE POSLEDICE SPREMEMBE DELODAJALCA Z VIDIKA VARSTVA PRAVIC DELAVCEV	27
4.1	Ohranjanje pravic delavcev in ekonomska varnost.....	27
4.2	Spremembe v plačnih razredih in delovnih pogojih	28
4.3	Vpliv prenosa podjetja na zaposlitveno varnost	29
4.4	Posledice za zaposlene ob stečaju delodajalca	31
4.5	Ekonomске posledice za delodajalca prevzemnika.....	32

4.6	Ekonomske posledice za delodajalca prenosnika	34
4.7	Makroekonomski vidiki varstva delavcev pri prenosu podjetja.....	36
4.8	Sklep.....	37
5	PREGLED NOVEJŠE SODNE PRAKSE.....	38
5.1	Sodna praksa v Republiki Sloveniji.....	38
5.2	Sodna praksa SEU	41
5.3	Sinteza obeh analiz	42
6	SKLEP	44
	SEZNAM KLJUČNE LITERATURE	45
	LITERATURA IN VIRI.....	46

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

EU – Evropska unija

ILO – (angl. International Labour Organization) Mednarodna organizacija dela

IPO – (angl. Initial Public Offering) prva javna ponudba delnic

M&A – (angl. Mergers and Acquisitions) združitve in prevzemi

OECD – (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development)
Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj

SEU – (angl. Court of Justice of the European Union) Sodišče Evropske unije

TUPE – Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations (uredba o prenosu podjetij in varstvu zaposlenih, britanski kontekst)

VDSS – Višje delovno in socialno sodišče

VS RS – Vrhovno sodišče Republike Slovenije

ZDR-1 – Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013 in nasl.)

1 UVOD

V sodobnem poslovnem okolju, kjer podjetja nenehno iščejo nove modele organizacije, prestrukturiranja in tržne fleksibilnosti, se pogosto pojavljajo situacije, v katerih prihaja do prenosa podjetja ali njegove dejavnosti na druge subjekt. Take spremembe so za podjetje lahko strateško nujne – bodisi zaradi združitve, racionalizacij, franšiznih dogovorov ali preprosto optimizacije stroškov. A kjer so ekonomski razlogi za podjetje morda jasni, tam se z druge strani odpirajo zelo konkretna vprašanja za delavce, ki se nemalokrat znajdejo v negotovem položaju. Porajajo se jim vprašanja kot so kdo je zdaj moj delodajalec, kaj bo z mojo pogodbo, pravicami, odpovednim rokom? Ključno vprašanje, ki ga postavlja ta magistrska naloga, je torej, kako naj pravni red uravnoteži ekonomsko svobodo podjetij pri preoblikovanjih in hkrati zagotovi dostojno pravno varstvo delavcev. Gre za zapleteno razmerje med podjetniško avtonomijo in socialno zaščito – razmerje, ki še zdaleč ni samoumevno.

V poslovnem svetu je fleksibilnost eden ključnih dejavnikov uspeha. Vendar pa prožnost na strani podjetja pogosto pomeni večjo negotovost na strani zaposlenih. Zakonodajalci se zato že desetletja trudijo oblikovati rešitve, ki bi omogočale učinkovite prenose poslovnih aktivnosti, ne da bi pri tem delavci postali “kolateralna škoda” tranzicij. Evropski zakonodajalec je s sprejetjem Direktive 2001/23/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (Direktiva 2001/23/ES), UL L 82/16, skušal doseči ravnovesje med obema poloma: podjetjem omogočiti nemoteno reorganizacijo, delavcem pa zagotoviti kontinuiteto njihovega delovnega razmerja (Senčur Peček, 2020; Trstenjak, 2010). Direktiva temelji na načelu nevtralnosti prenosa za delavca – obdržati bi moral vse pravice iz obstoječe pogodbe o zaposlitvi, vključno s tistimi iz kolektivnih pogodb. Slovenski zakonodajalec je to vsebino prenesel v nacionalno ureditev prek 75. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 – ZZSDT, 33/2016 – PZ-F, 52/2016, 15/2017 – odl. US, 22/2019 – ZPosS, 81/2019, 203/2021 – ZDUPŠOP, 15/2022 – ZČmIS-A in 114/2023, ki je postal osrednji člen zaščite delavcev ob spremembi delodajalca.

A teorija in praksa nista vedno z roko v roki. V resničnem poslovnem vsakdanu se odpira cela vrsta vprašanj in sivih con: kaj pomeni “prenos podjetja” v primerih franšizinga, outsourcinga ali delitve dejavnosti? Kako prepoznati prikrite oblike izigravanja pravil z namenom zmanjšanja delavskih pravic? In – povsem konkretno – koliko časa po prenosu morajo ostati pogoji zaposlitve nespremenjeni? Kot opozarjajo številni avtorji, sodna praksa Sodišča Evropske Unije (v nadaljevanju SEU) kaže na vse bolj razpršene in kompleksne oblike prenosa, kjer pogosto prihaja do izigravanja pravil ali “skritih” sprememb delodajalca (Kramar, 2020).

Poleg tega se postavlja vprašanje, kako naj se pravo odzove na izzive sodobne organizacije dela. Ali pravna fikcija kontinuitete delovnega razmerja še ustreza dejanskim razmeram na trgu? Je pravica do ohranitve delovnega razmerja v resnici tudi zagotovilo za ohranitev enakih pogojev dela, ali gre zgolj za formalno kontinuiteto brez materialne substance? In kako razlagati pojem »prenos gospodarske enote«, ko meja med organizatorjem dela in dejanskim delodajalcem postaja vse bolj zabrisana?

Magistrska naloga obravnava prav te dileme – razkriva, kje in kako se srečujeta pravo in ekonomija ter v katerih točkah trčita. Z raziskavo želim odgovoriti na naslednja vprašanja:

1. Kako se v sodni praksi opredeljuje pojem prenosa podjetja in kdaj nastopi sprememba delodajalca?
2. Kakšno je konkretno pravno varstvo delavcev ob taki spremembi – kaj se ohrani, kaj lahko delodajalec spremeni in kdaj?
3. Kaj se zgodi z delovnimi razmerji v primerih insolventnosti, stečajev ali začasnega prenosa?
4. Kakšne so ekonomske posledice teh pravil za delodajalce - jih varstvo delavcev ovira pri prevzemih oziroma zmanjšuje privlačnost prenosa podjetij?
5. Kako ta pravila vplivajo na širše gospodarsko okolje – zlasti na fleksibilnost trga dela, zaposlovanje ter razvoj in financiranje inovacijskih podjetij v kontekstu startupov ter prevzeme in združitve (v nadaljevanju M&A (angl. Mergers and Acquisitions))?

Pri oblikovanju odgovorov naloga temelji na analizi domačih in evropskih pravnih virov, sodne prakse ter relevantne strokovne literature. Uporabljene so deskriptivna in teleološka metoda razlage, prav tako pa deduktivno-induktivni pristop, s katerim so pojasnjeni in povezani izbrani pravni pojmi, instituti in konkretne dileme. Metodološki okvir omogoča tako sistematičen prikaz normativnega razvoja kot kritično presojo učinkovitosti ureditve v praksi.

Ključna literatura, uporabljena v nalogi, združuje pravne in ekonomske prispevke, ki skupaj tvorijo raziskovalni okvir. Senčur Peček (2020), Kresal (2013), Pirnat (2011), Kramar (2020) in Cigoj (2016), so ključni avtorji pravnega dela, ki obravnavajo normativno ureditev, sodno prakso ter praktične vidike prenosa podjetij v Sloveniji in EU. Coase (1937), ki pojasnjuje naravo podjetja in transakcijske stroške ter Adams in drugi (2018), ki z empiričnimi analizami raziskujejo vpliv delovnopravne regulacije na trg dela, zaposlenost in konkurenčnost, pa so ključni avtorji za utemeljitev ekonomskega dela. Poleg navedene literature naloga temelji tudi na ključnih pravnih virih –ZDR-1 in Direktivi 2001/23/ES, ki tvorita osrednji normativni okvir obravnavanega instituta. Takšna kombinacija omogoča, da je analiza hkrati pravno poglobljena in ekonomsko utemeljena, kar je bistveno za presojo učinkov prenosa podjetij v praksi.

2 PRAVNA UREDITEV INSTITUTA

Institut varstva pravic delavcev pri prenosu podjetja ali dela podjetja je temeljni mehanizem zagotavljanja delovnopravne kontinuitete v primeru statusnih sprememb delodajalca. Gre za področje, kjer se nacionalna pravna ureditev neposredno prepleta s pravom Evropske unije (v nadaljevanju EU). Razumevanje tega razmerja je ključno za pravilno uporabo določb o spremembi delodajalca v vsakodnevni praksi in sodnem odločanju.

2.1 Normativni okvir – pravo EU in nacionalna ureditev

Na ravni EU je osrednji vir pravne ureditve tega področja Direktiva 2001/23/ES. Direktiva 2001/23/ES se osredotoča na zaščito delavcev v primeru prenosa delodajalca, in sicer tako, da ohranja kontinuiteto delovnega razmerja ter preprečuje, da bi zgolj prenos kot tak predstavljal razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (4. člen Direktive 2001/23/ES).

Direktiva 2001/23/ES določa, da delavec obdrži vse pravice iz delovnega razmerja, kot so veljale pri delodajalcu prenosniku, in da se ta razmerja z dnem prenosa avtomatično prenesejo na delodajalca prevzemnika. Ta pravila ne veljajo zgolj ob klasičnih statusnih preoblikovanjih (npr. združitvah ali delitvah), ampak tudi v primerih, ko se del dejavnosti prenese pogodbeno, z razpisom ali celo posredno – pomembno je, da gre za prenos organizirane gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto (Senčur Peček, 2020; Pirnat, 2011).

V slovenskem pravu je določba o spremembi delodajalca vsebovana v 75. členu ZDR-1, ki implementira vsebino Direktive 2001/23/ES. ZDR-1 določa, da v primeru prenosa podjetja ali njegovega dela preidejo na delodajalca prevzemnika vse pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, brez potrebe po sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega zakon izrecno določa, da mora delodajalec prevzemnik spoštovati kolektivno pogodbo, ki je veljala pri prenosniku, najmanj eno leto po prenosu, če v tem času ne preneha ali ni nadomeščena z novo (Kramar, 2020).

Zakonodajalec je v slovensko ureditev vključil tudi nekatere dodatne varovalke, kot je solidarna odgovornost med prenosnikom in prevzemnikom za terjatve delavcev do dneva prenosa, ter dodatna pravila v primeru stečaja prevzemnika, ki ščitijo delavce v primeru, da se institut spremembe delodajalca zlorabi za izogibanje plačilu zapadlih obveznosti delodajalca prenosnika.

2.2 Razmerje med pravom EU in nacionalnim pravom ter vpliv sodne prakse

Pravo EU v tem kontekstu nastopa kot primarni pravni okvir, ki določa minimalne standarde, ki jih morajo države članice prenesti v svoje nacionalne zakonodaje.

Direktive so po svoji naravi zavezujoče glede cilja, ki ga zasledujejo, vendar prepuščajo državam članicam prosto izbiro glede načina njihove implementacije. To pomeni, da mora nacionalna zakonodaja dosegati vsebinski učinek direktive (Senčur Peček, 2020; Trstenjak, 2010).

V praksi to pomeni, da morajo slovenska sodišča pri odločanju vedno poskušati razlagati slovenske zakone tako, da so čim bolj v skladu z evropsko direktivo, ki ureja to področje (to se imenuje skladna razlaga). Če to ni mogoče – na primer zato, ker bi bila razlaga v nasprotju z jasnim besedilom zakona –, lahko posameznik v določenih primerih neposredno uveljavlja pravice iz evropske direktive. To velja zlasti, ko gre za spor med posameznikom in državo (temu pravimo vertikalni neposredni učinek). V zadnjih letih pa je SEU priznalo, da lahko nekatere pravice iz Listine Evropske Unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju Listina EU) učinkujejo tudi neposredno med dvema posameznikoma – recimo med delodajalcem in delavcem. To imenujemo horizontalni neposredni učinek (Senčur Peček, 2020; sodba SEU C-569/16 in C-570/16).

Slovenska sodišča so pri razlagi 75. člena ZDR-1 dolžna upoštevati ne le besedilo zakona, temveč tudi razlago, ki izhaja iz sodne prakse SEU. Slednja ima precedenčno moč oziroma učinek erga omnes, kar pomeni, da so razlage prava EU, ki jih poda SEU, zavezujoče za vsa nacionalna sodišča držav članic – tudi v primerih, kjer konkretna zadeva pred njim ni bila neposredno obravnavana.

Do takšnih razlag pogosto pride prek mehanizma predhodnega vprašanja. Gre za postopek, v katerem nacionalno sodišče – kadar pri obravnavi konkretnega primera naleti na dvom glede razlage ali veljavnosti določene določbe prava EU – zastavi vprašanje SEU. SEU nato poda avtoritativno razlago prava EU, ki jo mora nacionalno sodišče upoštevati pri reševanju zadeve, hkrati pa ta razlaga postane zavezujoča tudi za vse druge primere, kjer se pojavi enako pravno vprašanje (Senčur Peček, 2020).

Za primer lahko izpostavimo sodbo SEU C-24/85, kjer je sodišče postavilo merila za presojo, ali gre za prenos podjetja – ta vključujejo ohranitev identitete gospodarske enote, kontinuiteto dejavnosti, prenos sredstev in delovne sile. Ta merila slovenska sodišča redno upoštevajo pri presoji, ali je v konkretni zadevi prišlo do spremembe delodajalca (Pirnat, 2011).

V tem smislu ne gre za razmerje nadrejenosti, temveč za medsebojno usklajevanje pravil, kjer pravo EU postavlja temeljne smernice, nacionalno pravo pa te usmeritve izvaja na način, ki ustreza domačemu pravnemu sistemu in pravni kulturi. Ključno vlogo pri tem igrajo sodišča, ki delujejo kot most med evropskimi in nacionalnimi pravili ter skrbijo, da se evropski standardi uresničujejo tudi v domači pravni praksi.

Pomemben del tega razvoja je tudi razumevanje horizontalnega učinka temeljnih pravic. Sodobna pravna doktrina ugotavlja, da učinkovit horizontalni učinek določenih določb Listine EU ni zgolj teoretična možnost, temveč ključen element za zagotovitev

njihovega dejanskega dosega v praksi – tudi med zasebnimi subjekti, kot so delodajalci in delavci. Frantziou (2019) opozarja, da pravice, ki ostajajo zgolj vertikalno usmerjene, izgubijo svojo ustavno moč v družbenih odnosih, kjer država ni neposredna stranka, kar velja zlasti za razmerja v delovnem pravu.

3 VSEBINA VARSTVA PRAVIC DELAVCEV PRI PRENOSU PODJETJA ALI DELA PODJETJA

Ker prihaja pri uporabi zakonskih določb in določb mednarodnih pravnih aktov, v praksi do številnih težav in različnih interpretacij posameznih institutov, bom v nadaljevanju razčlenila določbe o spremembi delodajalca in razložila kako jih v skladu s prakso sodišč, razumeti in interpretirati.

3.1 Pojem prenosa

V praksi varstva pravic delavcev je eno izmed najzahtevnejših vprašanj ugotavljanje, ali v določenem primeru dejansko prihaja do prenosa podjetja oziroma njegovega dela v smislu 75. člena ZDR-1 ter Direktive 2001/23/ES. Pojem je pravno gledano široko zastavljen in pogosto ni povsem jasen, saj se ne nanaša zgolj na očitne, formalne oblike statusnih sprememb, kot so prodaja podjetja, združitve ali razdelitev, temveč zajema tudi prikrita primere – na primer, ko nova pravna oseba nadaljuje z isto dejavnostjo, v istih prostorih, z enako opremo in celo z istimi delavci, vendar brez neposredne pogodbe o prenosu.

Za presojanje tovrstnih primerov je SEU razvilo t. i. test identitete gospodarske enote, katerega izhodišče je sodba SEU C-24/85. Gre za primer, ko je lastnik klavnice v nizozemskem mestu prenehal z obratovanjem in njegovo dejavnost je nadaljeval drug zasebnik. Vprašanje je bilo, ali gre zgolj za prevzem dejavnosti ali za prenos podjetja, ki vključuje tudi odgovornost za delavce. Sodišče je odločilo, da je treba za ugotovitev prenosa presojati konkretno gospodarsko enoto kot celoto in upoštevati več elementov: vrsto dejavnosti, prevzem materialnih sredstev, prevzem zaposlenih, strank, način in trajanje prekinitve dejavnosti ter stopnjo podobnosti med starim in novim nosilcem. Noben kriterij ni sam po sebi odločilen – pomembna je celota (Senčur Peček, 2020).

V sodbi sodišča SEU C-13/95, je šlo za primer, ko je nemška šola zamenjala izvajalca čistilnih storitev. Novi izvajalec ni prevzel nobene opreme, nobenega delavca in je zatrjeval, da gre zgolj za novo pogodbeno razmerje brez prenosa podjetja. SEU je ugotovilo, da v tem primeru ni bilo prenosa gospodarske enote, saj ključni elementi, zlasti delavci in sredstva, niso bili prevzeti. Ta sodba je pomembna zato, ker postavlja mejo – samo nadaljevanje dejavnosti še ne pomeni prenosa, če ni kontinuitete v organizaciji sredstev ali zaposlenih.

Sodba SEU C-343/10, je zadevala španski primer, kjer je občina podelila novemu izvajalcu storitev čiščenja v šolah koncesijo. Novi izvajalec ni prevzel nobene opreme, a je na delo sprejel večino čistilk prejšnjega izvajalca. Sodišče je tokrat odločilo, da je kljub odsotnosti materialnih sredstev prišlo do prenosa podjetja, saj je bila bistvena komponenta dejavnosti – usposobljeni delavci – prenesena v skoraj nespremenjeni obliki. S tem je bila zagotovljena kontinuiteta jedra gospodarske enote, kar zadostuje za prenos.

V sodbi SEU C-51/00, je šlo za dejavnost tehničnega vzdrževanja, ki je prešla z enega izvajalca na drugega. Pomembno je, da med njima ni bilo neposredne pogodbe, prenos je bil posreden, preko razpisa. Kljub temu je SEU odločilo, da obstaja prenos podjetja, saj so bile ohranjene vse ključne sestavine gospodarske enote – zaposleni, delovno okolje in narava storitve. Sodba potrjuje, da pravna oblika (ali obstoj pogodbe) ni odločilna – presoja se funkcionalna kontinuiteta (Trstenjak, 2010).

Podobno vsebinsko razlago je zavzelo tudi slovensko Višje delovno in socialno sodišče (v nadaljevanju VDSS) v sodbi Pdp 673/2014. Gre za primer, kjer je javna šola po izteku pogodbe o storitvah čiščenja preko javnega razpisa izbrala novega izvajalca. Novi izvajalec je sicer zavračal trditev, da bi bil pravni naslednik prejšnjega, saj med njima ni bilo nobenega pogodbenega razmerja, niti formalnega dogovora o prenosu sredstev ali zaposlenih. Vendar je bil ključni element v zadevi dejansko nadaljevanje iste dejavnosti pod enakimi pogoji: čiščenje se je še naprej opravljalo v istih prostorih, z istim obsegom dela, in kar je bistveno – novi izvajalec je zaposlil večino delavk, ki so pred tem delo opravljale za prejšnjega izvajalca, pogosto celo brez prekinitve. Sodišče je presodilo, da je bila na ta način ohranjena identiteta gospodarske enote, kljub odsotnosti neposredne pogodbe ali prenosa sredstev. Pri tem se je sklicevalo na prakso SEU, zlasti sodbi v zadevah Spijkers in Ayse, in poudarilo, da je treba pojem prenosa razlagati funkcionalno in ne formalistično. Zaključilo je, da gre za t. i. dejanski prenos podjetja oziroma dejavnosti, zaradi česar je v skladu s 75. členom ZDR-1 prišlo do spremembe delodajalca. Novi izvajalec je torej postal delodajalec "ex lege" – po samem zakonu –, delavke pa so obdržale svojo delovno dobo, pravice iz prejšnje pogodbe o zaposlitvi in s tem tudi kontinuiteto delovnega razmerja.

Ta sodba je pomembna, ker odpira vprašanje, kje je meja med prostim gospodarskim odločanjem naročnika (v tem primeru javne šole) in obveznostjo upoštevanja varstva delavcev. Sodna praksa tako poskuša preprečiti izigravanje delovnopravnega varstva, ko se izvajalci formalno menjajo, dejansko pa se ne spremeni nič drugega kot ime pravne osebe na pogodbi – kar bi sicer vodilo v izničenje vsebine 75. člena ZDR-1. Sodba je zato pomemben kazalec, kako se tudi na ravni slovenskega prava uveljavlja prožnost razlage, skladna z namenom Direktive 2001/23/ES (Kramar, 2020; Pirnat, 2011; Senčur Peček, 2020).

Vse zgoraj navedene sodbe potrjujejo načelno stališče, da mora pojem prenosa podjetja v smislu Direktive 2001/23/ES in 75. člena ZDR-1 temeljiti na vsebinski, ne formalistični razlagi. Ključno vprašanje ni, ali je podpisana pogodba, ampak ali je dejansko prišlo do prenosa funkcionalno organizirane enote, ki omogoča nadaljevanje gospodarske dejavnosti – zlasti z enakimi delavci in pod podobnimi pogoji.

S tem je sodna praksa zagotovila stabilen pravni okvir, ki delavce varuje tudi v primeru prikritih sprememb delodajalca, kot se pogosto pojavljajo pri javnih razpisih, outsourcingu ali franšiznih pogodbah. Na ta način se preprečuje, da bi delavci postali "kolateralna škoda" tržnih sprememb, obenem pa ohranja temeljno načelo kontinuitete delovnega razmerja (Senčur Peček, 2020; Cigoj, 2016).

3.2 Pojem delavca

Direktiva 2001/23/ES v 2. členu določa, da se za »delavca« šteje vsaka oseba, ki ima takšen status po delovnopravni zakonodaji posamezne države članice. To pomeni, da vsaka država sama določa, kdo je po njenem pravu delavec, pri čemer direktiva v to opredelitev ne posega. Vendar pa direktiva izrecno prepoveduje, da bi bile osebe iz njenega varstva izključene zgolj zato, ker delajo manj ur ali imajo krajši delovni čas. Države članice torej ne smejo iz uporabe direktive izvzeti delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe za krajši delovni čas, začasna ali priložnostna dela. Ti so prav tako vključeni v varstvo, ki ga nudi direktiva.

To je posebej pomembno pri delavcih, ki so zaposleni za določen čas ali prek agencij, saj tudi zanje veljajo enaki standardi varstva ob prenosu podjetja ali njegovega dela. V takšnih primerih se šteje, da je delodajalec tisti subjekt, ki dejansko opravlja funkcijo delodajalca – to je lahko tako podjetje, ki neposredno zaposluje delavca, kot tudi agencija za začasno delo. Varstvo delavcev v teh oblikah zaposlitve dodatno podpira še Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991 o dopolnitvi ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu delavcev s pogodbo za določen čas ali s začasnim delom (Direktiva 91/383/EGS), UL L 206/19, ki državam članicam nalaga, da morajo tudi za te skupine delavcev zagotoviti ustrezno varstvo pri varnosti in zdravju pri delu.

Delavec je v skladu s 5. členom ZDR-1 vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Če sledimo samo jezikovni razlagi navedenega člena, bi po slovenski zakonodaji, varstvo pravic v primeru spremembe delodajalca, bilo zagotovljeno samo delavcem v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, kamor ne spadajo vse prikriti oblike delovnih razmerij, kot so na primer samozaposleni delavci, pogodbeno opravljanje dela, študentsko delo, napoteni delavci. ZDR-1 v 18. členu vzpostavlja domnevo obstoja delovnega razmerja in sicer pravi, da se v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja, ki jih določa 4. člen ZDR-1. Torej bo v primeru prenosa podjetja ali dela

podjetja, varstvo pravic delavcev pri spremembi delodajalca, užival tudi delavec brez sklenjene pisne pogodbe o zaposlitvi, če bodo podani vsi elementi delovnega razmerja, kot jih določa ZDR-1 v 4. členu. Slovenska zakonodaja sledi praksi SEU, ki je v sodbi SEU C-242/09, štelo, da za pojem delavca skladno z Direktivo 2001/23/ES zadošča tudi obstoj delovnega razmerja in ne le sklenjena pogodba o zaposlitvi iz katere izhaja, da je delavec zaposlen pri delodajalcu prenosniku.

Posebna kategorija delavcev so poslovodni delavci in prokuristi, ki skladno s 73. členom ZDR-1, lahko sklenejo pogodbo o zaposlitvi za opravljanje svojega dela, ni pa to nujno in lahko funkcijo opravljajo tudi na podlagi civilne pogodbe. Če pri tem obstajajo elementi delovnega razmerja, kot jih opredeljuje ZDR-1 v 4. členu, potem je takim delavcem mogoče zagotoviti varstvo pravic v primeru spremembe delodajalca. Temu je pritrdila tudi slovenska sodna praksa, ko je v sodbi VDSS Pdp 209/2007 z dne 11.01.2007, sodišče zapisalo, da je v primeru pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, delodajalec prevzemnik dolžan prevzeti vse zaposlene delavce, ne glede na njihov status, torej tudi poslovodne delavce, zaposlene v podjetju ali delu podjetja. Varstvo v primeru spremembe delodajalca po ZDR-1 in Direktivi 2001/23/ES uživajo tudi vodilni delavci, za katere ZDR-1 v 74. členu, domneva sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

V primeru prenosa le dela podjetja, trčimo ob vprašanje, kateri delavci pa se dejansko prenesejo skupaj z delom podjetja na delodajalca prevzemnika. SEU je v zadevi C-186/83, poudarilo, da mora obstajati dejanska povezava med delom podjetja, ki se prenaša in delom delavca. Torej je potrebno za vsak konkreten primer preveriti, ali delavec dejansko opravlja večino svojih zadolžitev v delu podjetja oz. organizacijskega skupka, ki je predmet prenosa med delodajalcem prenosnikom in delodajalcem prevzemnikom, ne glede na to kaj morebiti določa pogodba o zaposlitvi v kateri mora biti skladno s 31. členom ZDR-1 naveden naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi.

3.3 Pojem delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika

V okviru instituta varstva pravic delavcev ob spremembi delodajalca sta pojma delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika ključna za razumevanje prenosa delovnega razmerja kot posledice prenosa podjetja ali njegovega dela. Kljub navidezni enostavnosti, ki jo določa zakonodaja – v slovenskem pravnem redu predvsem 75. člen ZDR-1 in v evropskem pravu Direktiva 2001/23/ES – se v praksi pojavlja vrsta zapletov in izzivov, ki vplivajo na dejansko varstvo pravic delavcev.

Prvi pomemben izziv izhaja iz dejstva, da formalna opredelitev delodajalca ni vedno zanesljivo merilo. Po sodni praksi SEU se lahko kot delodajalec šteje tudi subjekt, ki ni pravno formalni nosilec delovnega razmerja, vendar dejansko izvaja delodajalske funkcije, kot so razporejanje dela, nadzor nad delavcem in sprejemanje odločitev o

delovnem procesu. V sodbi SEU C-242/09, je bilo na primer odločeno, da je lahko delodajalec tudi matična družba, ki izvaja nadzor nad delovnim procesom, čeprav je delavce formalno zaposlila hčerinska družba (Senčur Peček, 2020).

Drugi praktični zaplet predstavlja razmejitev odgovornosti med delodajalcem prenosnikom in delodajalcem prevzemnikom. ZDR-1 sicer določa solidarno odgovornost obeh za terjatve delavcev, nastale do dneva prenosa, vendar to določbo delodajalci v praksi pogosto izpodbijajo, zlasti kadar gre za obveznosti, ki izvirajo iz kolektivnih pogodb, neizplačanih dodatkov ali odpravnin. Posebej težavno je uveljavljanje teh terjatev v primerih, ko prenosnik po prenosu preneha obstajati ali postane insolventen (Kramar, 2020).

Poleg navedenega se kompleksnost izrazito poveča pri poslovnih modelih, kjer ni jasno, kdo dejansko opravlja funkcijo delodajalca. V modelih, kot sta franšizing in outsourcing, lahko namreč pride do situacije, v kateri se kljub navidezni neodvisnosti poslovnih subjektov oblikuje razmerje, ki v funkcionalnem smislu ustreza razmerju delodajalec–delavec. Kot opozarja Senčur Peček (2018), so tovrstne strukture pogosto zasnovane tako, da z minimalnimi kapitalskimi vložki dajalci franšize prenesejo gospodarska in pravna tveganja (tudi glede delovne sile) na prejemnike franšize. Vendar zaradi tesne povezanosti, nadzora nad delom in integriranosti v poslovni sistem ni mogoče izključiti, da bi v določenih primerih dajalec franšize dejansko nosil odgovornost delodajalca.

Dodatno pravno negotovost vnašajo primeri, kjer do prenosa ne pride z enkratno transakcijo, temveč z zaporednimi pogodbami ali prek posrednih oblik, kot so javna naročila, koncesije ali prenos storitev med izvajalci. V sodbi SEU C-13/95, je SEU poudarilo, da zgolj zamenjava izvajalca storitev še ne pomeni nujno prenosa podjetja, kar odpira prostor za poskuse izigravanja določb o spremembi delodajalca. V slovenskem prostoru se to pogosto izkaže v primerih čiščenja, varovanja in podobnih dejavnosti, kjer novi izvajalec praviloma ne prevzame delavcev, a nadaljuje dejavnost pod enakimi pogoji, kar seveda predstavlja kršitev delovnopravne zakonodaje.

Iz teh okoliščin izhaja tudi izziv v zvezi z uveljavljanjem delovnopravnih pravic po prenosu. Delodajalci prevzemniki se v praksi pogosto sklicujejo na to, da ne prevzemajo odgovornosti za pravice, vezane na delodajalca prenosnika, kar velja zlasti za pravice, ki izvirajo iz kolektivnih pogodb ali internih aktov. To pomeni, da mora delavec v primeru kršitve sam dokazovati kontinuiteto pravic, kar mu pogosto povzroča dodatne stroške in časovni pritisk (Cigoj, 2016).

Z vidika delavcev je zato ključnega pomena, da je razlaga pojmov delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika vsebinska in funkcionalna ter ne zgolj formalna. Namen določb o spremembi delodajalca je namreč zagotovitev varstva obstoječih pravic delavcev in preprečitev izničenja pravic zgolj zaradi spremembe pravne osebe na

strani delodajalca. Skladno s sodno prakso SEU je zato treba vsako situacijo presoјati individualno in celovito, pri čemer so odločilni dejanski elementi prenosa, ne pa le oblika pravnega posla (Sodba SEU C-24/85; Sodba SEU C-186/83).

3.4 Ohranitev pravic delavcev

Direktiva 2001/23/ES določa, da se pravice in obveznosti delodajalca prenosnika, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, na podlagi takega prenosa prenesejo na delodajalca prevzemnika, pri čemer državam članicam omogoča, da določijo solidarno odgovornost delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika za obveznosti nastale do datuma prenosa. Vsebinsko enako določa 1. odstavek 75. člena ZDR-1. Poleg tega Direktiva 2001/23/ES nalaga državam članicam, da sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da delodajalec prenosnik delodajalca prevzemnika obvesti o pravicah in obveznostih, ki bodo prešle nanj. Odsotnost obvestila ne vpliva na prenos teh pravic ali obveznosti katerega koli delavca v razmerju do delodajalca prenosnika in/ali delodajalca prevzemnika. ZDR-1 je navedeno implementiral v sedmem odstavku, ki določa, da mora delodajalec prenosnik obvestiti delodajalca prevzemnika o vseh pravicah in obveznostih iz delovnih razmerij, ki preidejo delodajalca na prevzemnika.

Prenos pravic iz delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika, se nanaša le na delavce, ki so bili na dan prenosa zaposleni pri delodajalcu prenosniku, in so dejansko opravljali delo v organizacijski entiteti, ki se prenaša. Obstoj delovnega razmerja se presoja skladno z nacionalno zakonodajo. Delodajalec prevzemnik na dan prenosa podjetja ali dela podjetja, vstopi v pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med delodajalcem prenosnikom in delavci, kar pomeni, da delavci ohranijo, ne le delovno razmerje, ampak tudi vse pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kljub temu, da se spremeni delodajalec. Pod pojem »pravice in obveznosti iz delovnega razmerja« lahko štejemo, tako pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, iz kolektivne pogodbe ter tudi vse druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot so opredeljene z nacionalno zakonodajo (Senčur Peček, 2010).

3.4.1 Pravice iz pogodbe o zaposlitvi

Ena izmed osrednjih dilem v zvezi s prenosom podjetja ali njegovega dela je vprašanje, kako dolgo po prenosu delodajalec prevzemnik ne sme posegati v pravice delavcev, ki so se prenesle iz obstoječih pogodb o zaposlitvi. Medtem ko Direktiva 2001/23/ES v 3. členu določa, da se pravice in obveznosti prenesejo, sama ne določa časovnega okvira za to varstvo (razen za kolektivne pogodbe, kjer določa najmanj eno leto – člen 3(3)). Enako velja za slovenski ZDR-1, ki v 75. členu določa, da delovno razmerje in vse pravice iz njega preidejo na novega delodajalca, vendar ne določa, kdaj ali pod kakšnimi pogoji jih lahko novi delodajalec spremeni.

V tem okviru je ključna odločba VDSS Pdp 1132/2007. V zadevi je šlo za primer, kjer je delodajalec prevzemnik takoj po prenosu podjetja delavcem ponudil v podpis nove pogodbe o zaposlitvi z drugačnimi pogoji – ti so bili sicer v skladu z notranjim pravilnikom prevzemnika, a slabši od pogojev, ki so izhajali iz prvotne pogodbe z delodajalcem prenosnikom. Sodišče je odločilo, da enostranska sprememba pravic, brez soglasja delavca in brez utemeljenih poslovnih razlogov, ni zakonita.

Iz sodbe posredno izhaja, da bi bila takšna sprememba lahko dopustna, če bi bila izvedena s prostovoljnim in svobodnim soglasjem delavca ali utemeljena na stvarnih, objektivno preverljivih poslovnih razlogih (npr. reorganizacija, zmanjšanje obsega poslovanja ipd.).

To vprašanje pa je neločljivo povezano z evropsko sodno prakso, zlasti s sodbami SEU C-324/86, C-51/00 in C-4/01, ki skupaj tvorijo temeljno doktrino o omejitvah pri posegih v pravice delavcev po prenosu podjetja.

V sodbi SEU C-324/86, je šlo za primer danskega plesnega kluba, kjer je novi lastnik delavcu ponudil novo pogodbo o zaposlitvi z nekoliko drugačnimi pogoji. Delavec je to pogodbo podpisal, vendar je kasneje trdil, da so bile njegove pravice iz prejšnje pogodbe kršene. Ključno vprašanje je bilo, ali lahko delavec z novim dogovorom izgubi pravice, ki mu jih zagotavlja direktiva o prenosu podjetja. SEU je presodilo, da so določbe direktive prisilne narave in jih ni mogoče obiti z enostranskimi spremembami ali s soglasjem, ki ni dano svobodno. Soglasje mora biti svobodno in zavestno – vsaka oblika pritiska (npr. grožnja z odpovedjo) pomeni, da soglasje ni veljavno.

Sodba SEU C-51/00, se je nanašala na belgijskega delavca, ki je bil zaposlen v podjetju za tehnično vzdrževanje in je po prenosu podjetja prešel k novemu delodajalcu. Novi delodajalec je želel uporabiti interno kolektivno pogodbo z drugačnimi pogoji, čeprav so bili delavci preneseni z obstoječimi pogodbami. SEU je jasno zavrnilo možnost, da bi novi delodajalec enostransko nadomestil obstoječe pogoje s svojimi internimi pravili, če ti posegajo v pravice, prenesene iz prejšnjega delovnega razmerja. Ponovno je poudarjeno, da je bistven namen direktive varstvo kontinuitete pravic.

V sodbi SEU C-4/01, je šlo za vprašanje, ali lahko novi delodajalec v Španiji po prenosu podjetja spremeni pogodbo o zaposlitvi z utemeljitvijo, da je reorganizacija nujna za konkurenčnost. Čeprav je SEU priznalo možnost sprememb v posebnih okoliščinah, je potrdilo, da morajo biti te spremembe posledica objektivnih razlogov, ne pa samega prenosa. Povedano drugače – če je reorganizacija potrebna zaradi poslovne strategije ali racionalizacije, je poseg lahko zakonit, vendar mora biti dokazano, da bi do spremembe prišlo tudi brez prenosa.

Skupni imenovalec vseh teh sodb je torej v tem, da pravice delavcev po prenosu niso zgolj relativne in ne morejo biti predmet samovoljne ali avtomatske prilagoditve interni politiki novega delodajalca. Spremembe so dopustne le, če so posledica dejanskih

sprememb v organizaciji dela in ne zgolj formalna posledica menjave pravnega subjekta. Tudi soglasje delavca mora biti realno in svobodno – v praksi pa to pomeni, da ga ne sme pogojevati grožnja z odpovedjo ali druge oblike pritiska (Senčur Peček, 2020; Kresal, 2010).

Zaradi odsotnosti jasnega roka, kako dolgo to varstvo traja, se v sodni praksi kot prag pogosto uporablja preizkus vzročne zveze med spremembo pogojev in prenosom. Če je sprememba zgolj posledica prenosa ali neposredno povezana z njim (npr. prestrukturiranje zaradi uskladitve internih aktov), gre za nedopusten poseg. Če pa se sprememba zgodi pozneje in izhaja iz dejanskih potreb poslovanja, gre lahko za zakonito spremembo. ZDR-1 sicer v tretjem odstavku 75. člena določa, da lahko delavec v dveh letih po prenosu odpove pogodbo, če so se njegovi pogoji bistveno poslabšali, in ima pravice, kot bi mu bila odpoved podana iz poslovnega razloga – vendar to velja le, če sprememba pravic ni prostovoljna (Senčur Peček, 2020, str. 184).

Pojavi se še dodatno vprašanje morebitnega izigravanja varstva pravic z uporabo odpovedi iz poslovnega razloga. Delodajalec bi lahko zatrjeval, da za določeno delovno mesto »nima več potrebe«, in na ta način zakonito odpovedal pogodbo. Vendar mora v takem primeru dokazati, da gre za resničen in objektivno preverljiv poslovni razlog, ne pa prikrito željo po razgradnji pravic, prenesenih znotraj spremembe delodajalca. Kot opozarja tudi sodna praksa SEU, ni dopustno, da bi prenos podjetja postal le formalni korak za degradacijo pravic delavcev (Senčur Peček, 2020; Kresal, 2010).

3.4.2 Pravice iz kolektivnih pogodb

Direktiva 2001/23/ES določa, da mora delodajalec prevzemnik po prenosu podjetja delavcem še naprej zagotavljati delovne pogoje, določene s kolektivno pogodbo, kakršne je zagotavljal delodajalec prenosnik, in sicer do dneva izteka veljavnosti te kolektivne pogodbe ali do dneva uveljavitve oziroma začetka uporabe nove kolektivne pogodbe. Države članice lahko določijo tudi najdaljši čas trajanja te obveznosti, vendar ne krajši od enega leta (čl. 3(3) Direktive 2001/23/ES). V skladu s tem slovenski ZDR-1 v prvem odstavku 75. člena določa, da mora delodajalec prevzemnik zagotavljati pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, najmanj eno leto po prenosu, razen če kolektivna pogodba preneha veljati prej ali če je pred tem sklenjena nova kolektivna pogodba.

Ker zakon določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati tudi navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca (31. člen ZDR-1), in ker v primeru spremembe delodajalca pogodba o zaposlitvi ne preneha, temveč se z zakonom prenese na novega delodajalca, se v praksi postavlja vprašanje, kako je z morebitnimi spremembami kolektivne pogodbe po datumu prenosa – zlasti v primeru, ko delodajalec prevzemnik ni (več) član združenja delodajalcev, ki sklepa to kolektivno pogodbo.

Na to vprašanje je SEU podalo jasen odgovor v sodbi SEU C-499/04, kjer je poudarilo, da se delodajalca prevzemnika ne more zavezovati k spoštovanju sprememb kolektivne pogodbe, ki so bile sprejete po datumu prenosa in pri katerih ni bil udeležen. Namen Direktive 2001/23/ES je namreč zaščita obstoječih, veljavnih pravic delavcev ob prenosu podjetja, ne pa pravic, ki so zgolj pričakovane ali hipotetične (Senčur Peček, 2010).

V praksi pa se pogosto pojavlja dodatna kompleksnost: delodajalci pogosto pravice, ki sicer izhajajo iz kolektivnih pogodb, vključujejo neposredno v pogodbo o zaposlitvi – bodisi kot konkretne določbe (npr. »delavcu pripada 30 dni letnega dopusta«), bodisi s sklicem (npr. »dopust se določi skladno s kolektivno pogodbo X«). V prvem primeru pravica postane individualna in pogodbeno določena, v drugem primeru pa ostane vezana na veljavnost ustrezne kolektivne pogodbe. Čeprav zakon ne preprečuje takšne prakse, lahko to v primeru prenosa delodajalca povzroči pravno negotovost (Senčur Peček, 2020; Sodba SEU C-499/04).

Vprašanje, ali se pravice, zapisane v pogodbi o zaposlitvi, po prenosu nadaljujejo v nespremenjeni obliki, je tesno povezano s tem, ali gre za samostojne individualne pravice ali le za prenos določil iz kolektivne pogodbe. Kot poudarja Senčur Peček (2020), je treba v vsakem konkretnem primeru presoјati naravo vključene določbe: če je pravica individualizirana in konkretizirana v pogodbi o zaposlitvi, sprememba kolektivne pogodbe nanjo več ne vpliva. Če pa gre le za sklic, velja pravilo iz sodbe SEU C-499/04, da spremembe kolektivne pogodbe po prenosu delodajalca ne zavezujejo več novega delodajalca, če ta ni več njen podpisnik (Senčur Peček, 2020).

Kramar (2020) opozarja tudi, da se pravice iz kolektivne pogodbe, če niso izrecno prevzete v individualno pogodbo, po preteku enoletnega prehodnega obdobja iz 75. člena ZDR-1 lahko spremenijo ali prenehajo, kar pomeni, da delavci izgubijo pravico do njihovega uveljavljanja, razen če jih v pogodbi o zaposlitvi ni mogoče šteti za samostojne in trajne pravice. To je še posebej pomembno v primerih, ko delodajalec prevzemnik ni član podpisnika kolektivne pogodbe ali se odloči za uveljavitev druge kolektivne pogodbe.

Vse navedeno kaže, da je način vključevanja določb kolektivnih pogodb v pogodbo o zaposlitvi ključnega pomena za pravno varnost delavcev po prenosu podjetja. Da bi se preprečile pravne nejasnosti in morebitni spori, je priporočljivo, da delodajalci jasno in dosledno razlikujejo med individualnimi pravicami in pravicami, ki so neposredno vezane na kolektivno pogodbo. Enako pomembno je, da so tudi delavci seznanjeni z razsežnostjo in trajanjem posameznih pravic, saj lahko nepoznavanje razlik vodi do pričakovanj, ki niso pravno utemeljena.

3.4.3 Druge pravice iz delovnega razmerja

Direktiva 2001/23/ES povsem jasno določa, da so pravice iz dodatnih zavarovanj na ravni podjetja izključene iz prenosa, kako pa se obravnavajo druge pravice delavcev, pa ni povsem jasno. Problem se pojavi predvsem pri obravnavi kontinuitete zaposlitve, torej ali se delavcu, ki začne opravljati delo pri delodajalcu prevzemniku, upošteva zgolj delovna doba, ki jo opravi pri njem, ali tudi delovna doba, ki jo je opravi pri delodajalcu prenosniku. Glede na slovensko zakonodajo je to pomembno vprašanje pri izračunu vseh pravic, glede katerih zakon določa, da so odvisne od delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, na primer odpravnina in odpovedni rok pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. SEU v dosednji sodni praksi, še ni zavzelo jasnega stališča do tega problema. ZDR-1 v 75. členu določa, da se v primeru, če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker so se iz objektivnih razlogov v dveh letih od datuma prenosa poslabšale pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma so se bistveno spremenili pogoji dela delavca pri delodajalcu prevzemniku, ima delavec enake pravice, kot če mu delodajalec iz poslovnih razlogov odpove pogodbo o zaposlitvi, pri čemer se pri določanju odpovednega roka, pravice do odpravnine in vseh drugih pravic, ki so vezane na delovno dobo, upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih. V ostalih primerih pa 75. člen ZDR-1 o kontinuiteti zaposlitve molči. Določa pa ZDR-1, da se tako pri izračunu odpravnine kot pri dolžini odpovednega roka, upošteva delovna doba pri zdajšnjem delodajalcu kot tudi pri njegovih pravnih prednikih. Na podlagi logične in teleološke razlage, lahko pridemo do zaključka, da je tudi delodajalec prenosnik pravni prednik delodajalca prevzemnika, kajti pojem pravnega prednika se v slovenski zakonodaji, na tak način razlaga in uporablja tudi pri delitvah in združitvah podjetji, ki sta dva od možnih načinov prenosa podjetja ali dela podjetja in s tem spremembe delodajalca (Senčur Peček, 2010).

V praksi se pogosto pojavi tudi vprašanje upravičenosti do jubilejne nagrade, ki je ZDR-1 sicer ne ureja, višino izplačila le te pa kolektivne pogodbe zelo pogosto vežejo na trajanje delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Ker gre pri institutu spremembe delodajalca za dejansko nadaljevanje delovnega razmerja, bi se morala, pri izračunu višine jubilejne nagrade, upoštevati tako delovna doba pri delodajalcu prenosniku kot delovna doba pri delodajalcu prevzemniku, sploh če ju zavezuje ista kolektivna pogodba. Sicer pa mora po ZDR-1 delodajalec prevzemnik prevzetemu delavcu zagotavljati vse pravice iz kolektivne pogodbe, ki je veljala pri delodajalcu prenosniku, še najmanj eno leto po prevzemu, razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom tega roka. Vse navedeno sledi tudi iz sodbe in sklepa VDSS Pdp 1166/2006, v kateri je sodišče izrecno poudarilo, da gre v primeru prenosa podjetja po 75. členu ZDR-1 za nadaljevanje obstoječega delovnega razmerja in da mora delodajalec prevzemnik, kadar kolektivna pogodba pogojuje določene pravice (npr. jubilejne nagrade) z delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, upoštevati tudi delovno dobo delavca pri delodajalcu prenosniku, čeprav je zavezanec za izplačilo pravice do jubilejne

nagrade v kolektivni pogodbi opredeljen s formulacijo »zadnji delodajalec«. Sodišče je opozorilo, da bi drugačna razlaga omogočala izigravanje zakonskega varstva in posegala v načelo ohranitve pravic iz delovnega razmerja, ki ga utemeljuje tudi Direktiva 2001/23/ES (Kramar, 2020, str. 15).

3.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Eden temeljnih namenov pravne ureditve varstva delavskih pravic ob spremembi delodajalca je predvsem zaščita pred izgubo zaposlitve. Direktiva 2001/23/ES v svojem 4. členu jasno določa, da prenos podjetja, obrata ali njegovega dela sam po sebi ne more biti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi – ne s strani delodajalca prenosnika, ne delodajalca prevzemnika. Izjema so odpovedi, ki temeljijo na ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogih, kjer so res nujne spremembe v kadrovske strukturi. Poleg tega direktiva dopušča državam članicam, da same izključijo določene skupine delavcev iz tega varstva, če že sicer niso zaščiteni pred odpovedjo po njihovem notranjem pravu. Slovenski ZDR-1 je te usmeritve povzel v 90. členu, kjer izrecno določa, da sprememba delodajalca (po 75. členu ZDR-1) ne more predstavljati zakonitega razloga za odpoved. A tukaj se varstvo ne konča. Kot je razvidno iz sodne prakse SEU, gre varstvo še dlje – ne ščiti le trenutka prenosa, temveč zajema tudi dogajanje pred in po njem. V praksi se namreč dogaja, da delodajalci odpovedujejo pogodbe tik pred prenosom ali pa po prevzemu podjetja ali dela podjetja na novo uredijo delovna razmerja na način, ki delavcem dejansko poslabša položaj. Takšne prakse so v nasprotju z duhom direktive. SEU je tako večkrat poudarilo, da je bistvo prenosa ohranitev vsebine pravic iz delovnega razmerja in ne zgolj formalno nadaljevanje pogodbe. Varstvo je torej široko – delavci morajo biti zaščiteni pred vsakršnimi poskusi izigravanja zakona tako pred kot po samem prenosu podjetja (Senčur Peček, 2010; 2020).

V praksi bi se lahko pogosto zgodilo, da bi delodajalec prenosnik že pred nameranim prenosom podjetja ali dela podjetja, morda tudi na pobudo delodajalca prevzemnika ali z željo po ekonomsko ugodnejšem prenosu podjetja ali dela podjetja, odpustil nekaj ali vse delavce, ki bi sicer bili preneseni k delodajalcu prevzemniku. S tem bi omogočil delodajalcu prevzemniku, da zaposli samo tiste in toliko delavcev, kot sam meni, da jih potrebuje, običajno pod slabšimi pogoji ali pa vsaj brez zagotovljene kontinuitete delovnega razmerja, ki sicer s seboj prinese, kar nekaj pozitivnih ekonomskih posledic za delavca. SEU je v sodbah SEU C-319/94 in C-101/87, odločilo, da morajo nacionalna sodišča v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcem s strani delodajalca prenosnika tik pred prenosom podjetja ali dela podjetja, presoditi vse okoliščine primera in ugotoviti ali je do odpovedi pogodb o zaposlitvi res prišlo zaradi prenosa podjetja, pri čemer časovni okvir, kaj se šteje za "tik pred" ni določen in je potrebno presojati vsak primer zase. V sodbi SEU C-101/87 je delodajalec prevzemnik, delavce odpuščene s strani delodajalca prenosnika, dejansko zaposlil pod svojimi pogoji in SEU je ugotovilo, da je to v nasprotju z Direktivo 2001/23/ES. SEU zaključi, da v

kolikor nacionalno sodišče ugotovi, da je do odpovedi pogodb o zaposlitvi prišlo zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja, potem se šteje, da so bili ti delavci na dan prenosa podjetja zaposleni pri delodajalcu prenosniku in so bili posledično prevzeti s strani delodajalca prevzemnika. Take odpovedi pogodbe o zaposlitvi so bile torej nezakonite in delavci, ki so bili na tak način odpuščeni, lahko od delodajalca prevzemnika zahtevajo nadaljevanje delovnega razmerja. Takšno stališče je zavzela tudi slovenska sodna praksa in sicer v sodbi VDSS Pdp 954/2005 sodišče jasno pove, da je prišlo do prenosa podjetja v smislu določb o spremembi delodajalca, saj je delodajalec prevzemnik prevzel komitente delodajalca prenosnika, poslovne enote, posle pa je opravljal na istem področju kot delodajalec prenosnik, poleg tega pa je na podlagi razpisa delovnih mest tudi prevzel tri delavce, prej zaposlene pri delodajalcu prenosniku. Ker je identiteta podjetja ostala ohranjena, bi moral delodajalec prevzemnik prevzeti tudi delavce tožene stranke in sicer neposredno na podlagi pogodbe o prenosu podjetja. Sodišče zaključí, da v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko delavec zahteva reintegracijo v delovno razmerje k staremu delodajalcu prenosniku, lahko pa zahteva tudi vzpostavitev delovnega razmerja pri delodajalcu prevzemniku, če je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana nezakonito, ker se je obšlo določbe o spremembi delodajalca po ZDR-1.

Takšne odpovedi lahko, glede na učinek, pomenijo tudi kolektivne odpuste, četudi niso takšne po svoji formalni oznaki. SEU je v sodbi SEU C-188/03 in tudi kasneje jasno poudarilo, da je treba tudi kolektivne odpuste obravnavati po vsebini – torej upoštevajoč učinke na zaposlene in razloge za odpoved – ne zgolj po številu odpuščenih delavcev. Tudi v sodbi SEU C-270/05, je bilo izpostavljeno, da odločilno ni formalna klasifikacija, temveč ekonomska realnost in potreba po učinkovitem pravnem varstvu delavcev. Na tej podlagi se je oblikovalo stališče, da tudi serija ločenih individualnih odpovedi, če je motivirana z istim ekonomskim razlogom (npr. reorganizacijo po prenosu), lahko pomeni prikrit kolektivni odpust, ki zahteva enako raven postopkovnega varstva, kot ga določa Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (Direktiva 98/59/ES), UL L 225/16. Takšno širjenje koncepta odpovedi v sodni praksi SEU vključuje torej tudi primere t. i. ekonomsko motiviranih odpustov, ki se ne imenujejo eksplicitno »kolektivni«, a pomenijo množično prekinitev delovnih razmerij. Sodišče EU je pri tem jasno poudarilo, da mora biti varstvo zagotovljeno vsem delavcem – ne glede na formalno oznako odpusta (Kresal, 2010).

Direktiva 2001/23/ES torej daje varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kadar se prenos podjetja ali dela podjetja zlorabi za odpuščanje, brez da bi za to obstajal utemeljen razlog. Ne preprečuje pa odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov, zaradi katerih so potrebne kadrovske spremembe. Hkrati pa je povsem jasno, čeprav Direktiva 2001/23/ES o tem izrecno ne govori, da je pogodbo o zaposlitvi mogoče odpovedati tudi iz kakšnih drugih razlogov – na primer

krivdnih razlogov, razlogov nesposobnosti ali drugih, ki jih omogoča nacionalna zakonodaja in niso povezani s prenosom podjetja ali dela podjetja. Kakšne resne sodne prakse SEU, ki bi bolje osvetlila oziroma definirala ekonomske, tehnične ali organizacijske razloge, zaradi katerih so potrebne kadrovske spremembe, ni najti. Je pa ta določba Direktive 2001/23/ES podobna poslovnemu razlogu za redno odpoved, kot ga določa 89. člen ZDR-1, ki pravi, da je prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, zadosten razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Primerjalna analiza obeh aktov pokaže, da ZDR-1 v bistvu ne ureja vprašanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri prenosu podjetja drugače kot Direktiva 2001/23/ES – temeljna vsebina je skladna, razlika je predvsem v obsegu in eksplicitnosti določb. ZDR-1 implementira Direktivo 2001/23/ES v svojem 75. členu in v tem okviru ohranja delovnopravno kontinuiteto ter dopušča odpoved pogodbe iz objektivnih razlogov, pri čemer je treba zakon razlagati usklajeno z Direktivo 2001/23/ES in obstoječo sodno prakso SEU (glej npr. Pirnat, 2011, str. 22; Senčur Peček, 2020, str. 175). Torej ZDR-1 sam po sebi ne odstopa od evropskega okvira, vendar zahteva pravilno razumevanje in razlago v duhu Direktive 2001/23/ES, da se izognemo napačnemu sklepanju o domnevnih kolizijah med nacionalnim in evropskim pravom.

3.5.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslabšanja pravic delavcev

Direktiva 2001/23/ES v drugem odstavku 4. člena določa poseben razlog in način prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, če se delovni pogoji zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja, bistveno spremenijo v škodo delavca, pri čemer se šteje, da je delodajalec odgovoren za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja. Ta določba je v slovensko zakonodajo implementirana v 3. odstavku 75. člena, kjer določa, da če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov v dveh letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela delavca pri delodajalcu prevzemniku in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. Pri določanju odpovednega roka, pravice do odpravnine in vseh drugih pravic, ki so vezane na delovno dobo, se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.

V praksi SEU je hitro prišlo do vprašanja, kaj lahko štejemo za bistveno spremembo delovnih pogojev v škodo delavca. Seveda je stvar nacionalnega sodišča, da presodi vse okoliščine primera in na tej podlagi odloči ali lahko delavec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi poslabšanja delovnih pogojev po prenosu podjetja ali dela podjetja, uživa varstvo skladno z Direktivo 2001/23/ES oziroma nacionalno zakonodajo, ki je to Direktivo 2001/23/ES implementirala v svoj pravni red. Razlogi za poslabšanje delovnih pogojev so lahko objektivni, torej okoliščine oziroma pogoji dela, ki so pri

delodajalcu prevzemniku drugačni kot pri delodajalcu prenosniku. SEU je v sodbi SEU C-396/07, odločilo, da je šlo za bistveno spremembo delovnih pogojev v škodo delavca, ker bi morala delavka delo opravljati v drugem, bolj oddaljenem kraju, ter bi prejela nižje plačilo za svoje delo, ker je delodajalca prevzemnika zavezovala druga kolektivna pogodba kot delodajalca prenosnika. Podobno je v sodbi SEU C-171/94 in C-172/94, SEU odločilo, da gre za bistveno spremembo delovnih pogojev v škodo delavca, ker je bilo plačilo za delo pri delodajalcu prevzemniku ravno tako kot pri delodajalcu prenosniku, odvisno od števila strank in prometa, vendar je iz poslovnih knjig evidentno izhajalo, da je promet pri delodajalcu prevzemniku bistveno nižji in s tem tudi plača prevzetega delavca manjša. Razlogi za poslabšanje delovnih pogojev pri delodajalcu prevzemniku pa so lahko tudi zakonsko dopustni, vendar še vedno pomenijo bistveno poslabšanje delovnih pogojev v škodo delavca. Na primer v sodbi SEU C-425/02, ko se je delavki po prenosu podjetja ali dela podjetja k delodajalcu prevzemniku, znižala plača, ker je šlo za prenos iz delodajalca prenosnika, ki je deloval v zasebnem sektorju, k delodajalcu prevzemniku, ki je deloval v javnem sektorju in je moral upoštevati kogentne določbe kolektivne pogodbe glede plač javnih uslužbencev. Tudi v teh primeri lahko delavec, ki je bil prenesen k delodajalcu prevzemniku, odpove pogodbo o zaposlitvi in se glede vseh pravic šteje, kot da jo je odpovedal delodajalec prevzemnik iz poslovnih razlogov.

Tudi slovenska sodišča so se že srečala s problematiko predmetnega instituta in sicer je VDSS v sklepu Psp 327/2015, poudarilo, da je treba pri presoji spremenjenih pogojev dela upoštevati vpliv vseh spremenjenih okoliščin skupaj, pri čemer pa je seveda nujna tudi opredelitev do vsake posamične zatrjevane okoliščine, ki se je spremenila. V kolikor delavec po prehodu k delodajalcu prevzemniku v roku dveh let od prevzema, odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga bistveno spremenjenih pogojev dela po 3. odstavku 75. člena ZDR-1 in se delodajalec prevzemnik s tem ne strinja, potem ni potrebno da mu delodajalec prevzemnik prizna pravice, kot bi mu pripadale na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Ima pa tak delavec seveda možnost, da toži delodajalca prevzemnika in v tožbi zahteva priznanje vseh pravic, kot bi mu pripadale, če je dejansko prišlo do bistveno spremenjenih pogojev dela (Zupančič-Čokert, 2022).

3.6 Odklonitev prehoda

Kot je bilo ugotovljeno že uvodoma, je sklenite pogodbe o zaposlitvi dvostransko dejanje pravno enakovrednih strank in ni mogoče brez soglasja obeh. V primeru spremembe delodajalca zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja pa preidejo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja iz delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika, brez soglasja delavca. Ker je delavec de facto običajno šibkejša stranka tega razmerja, je potreba po varstvu velika. Zato ker institut spremembe delodajalca posega v splošno priznano pravico svobodne izbire delodajalca, je dodatno varstvo delavca na tem mestu povsem upravičeno (Sodba SEU C-132/91; Senčur Peček, 2010).

Lahko pa pride do primera kot delavec prehoda k delodajalcu prevzemniku ne želi. O tem Direktiva 2001/23/ES ne govori, je pa svoje stališče zavzelo SEU v sodbah SEU C-132/91, C-138/91 in C-139/91, kjer jasno pove, da z Direktivo 2001/23/ES ni in ne more biti kršena temeljna pravica delavca, da svobodno izbere delodajalca in da seveda lahko odkloni prehod k delodajalcu prevzemniku. Je pa v teh sodbah SEU še naložilo državam članicam, da same določijo, kakšne naj bodo posledice v primeru, da delavec odkloni prehod k delodajalcu prevzemniku, pri čemer je poudarilo, da države članice v tem primeru niso obvezane, da določijo ohranitev delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem prenosnikom. Tako je ZDR-1 v 7. odstavku 75. člena določil, da če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi ter enak razlog, torej če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, določil kot enega od razlogov za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca v 110. členu ZDR-1.

Tukaj pridemo še do dileme, kaj se zgodi, če delavec že vnaprej ve, da se mu bodo pri delodajalcu prevzemniku bistveno poslabšali delovni pogoji. Direktiva 2001/23/ES in ZDR-1 v 3. odstavku 75. člena nudita delavcu varstvo in ugodnejšo obravnavo samo v primeru, da odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga bistvenega poslabšanja delovnih pogojev po prenosu podjetja ali dela podjetja. Po mojem mnenju ni nobenega pravega razloga, da ne bi takšnega varstva, to je pridobitev enakih pravic kot pri odpovedi iz poslovnega razloga s strani delodajalca, dobil že pred prenosom podjetja ali dela podjetja, če je objektivno mogoče ugotoviti okoliščine, ki bodo pomenile poslabšanje njegovega statusa.

3.7 Odgovornost delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika

Z dnem prenosa podjetja ali dela podjetja se na delodajalca prevzemnika, prenesejo vse pravice in obveznosti, ki jih je do tega dne imel delodajalec prenosnik in tako načeloma le ta postane prost vseh svojih obveznosti v zvezi z delovnimi razmerji z delavci, ki so bili zaposleni v podjetju ali delu podjetja, ki se je preneslo na delodajalca prevzemnika. Direktiva 2001/23/ES določa, da lahko države članice določijo, da sta od dneva prenosa delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik solidarno odgovorna, kar zadeva obveznosti, nastale pred dnevom prenosa na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, ki je obstajalo na dan prenosa. ZDR-1 je to uredil v četrtem, petem in šestem odstavku 75. člena, kjer določa da je delodajalec prenosnik skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, in za terjatve, nastale zaradi odpovedi delavca, ki so se mu po prehodu k delodajalcu prevzemniku bistveno poslabšale pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma so se mu bistveno poslabšali pogoji dela, pri čemer te solidarne odgovornosti naš zakon časovno ne omeji. V praksi so se pojavile težave, ko je prišlo do ustanavljanja slamnatih podjetji, na katere so delodajalci prenosnik prenesli podjetje ali del podjetja skupaj z delavci,

nato pa v insolvenčnih postopkih družbo likvidirali, pri čemer seveda ni ostalo dovolj denarja za poplačilo terjatev delavcev. Zato je ZDR-1 razširil solidarno odgovornost delodajalca prenosnika in določil, da je delodajalec prenosnik, ki je pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, solidarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja ali prisilnega prenehanja delodajalca prevzemnika, če je stečaj ali postopek prisilnega prenehanja začel v roku dveh let od datuma prenosa. Odgovornost je omejena do višine zneska, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga. Delodajalec prenosnik, ki ni pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, je v primerih in v okviru prej navedenih omejitev subsidiarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev (Senčur Peček, 2010).

V praksi se je pojavilo vprašanje ali lahko delavec, ki mu je bila izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi pred datumom prenosa podjetja in ki ima do starega delodajalca še terjatve iz delovnega razmerja, terja izplačilo le teh od delodajalca prevzemnika. Določba 75. člena glede solidarne odgovornosti delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika za terjatve delavcev nastale do datuma prenosa, velja in se uporablja le za osebe, ki so ohranile pogodbe o zaposlitvi tudi po datumu prenosa in nadaljujejo z delom v delovnem razmerju pri delodajalcu prevzemniku, ne pa tudi za osebe, ki jim je delovno razmerje iz različnih razlogov prenehalo pred prenosom podjetja (Cigoj, 2016).

3.8 Drugi aktualni problemi v zvezi z institutom spremembe delodajalca

3.8.1 Franšizing

Pri franšizingu gre za obliko poslovnega sodelovanja, ki se je razvila v praksi in v slovenski zakonodaji ni posebej urejena, zato je težko podati definicijo, ki bi zajela vse oblike franšizinga, ki se pojavljajo v praksi. V glavnem gre za to, da dajalec franšizinga prepusti cel sklop pravic, metod poslovanja, stvari in storitev, kar skupaj imenujemo franšiza, prejemniku franšizinga, vse proti plačilu. Potencialna uporaba instituta spremembe delodajalca in pravic, ki jih zagotavlja, lahko pride pri franšizi v poštev, če pride do prenehanja franšizne pogodbe s prvim pridobiteljem in prenosom oziroma prevzemom s strani novega pridobitelja franšize ali pa če dajalec franšize, svoj poslovno enoto s franšizno pogodbo prepusti kateremu od svojih zaposlenih. Pogodbe o franšizingu tako praviloma vsebujejo tudi določbe o nadzoru pridobitelja franšizinga, ki ga izvaja dajalec franšizinga, da bi zagotovil enotnost franšiznega sistema. Čeprav gre formalno za pogodbeno razmerje med dvema samostojnima subjektoma, sodobni pravni viri opozarjajo, da se lahko franšizing v določenih okoliščinah približa prikritemu delovnemu razmerju, zlasti kadar so pridobitelji ekonomsko močno odvisni in nimajo nadzora nad organizacijo svojega dela. Multidisciplinarna analiza Zavoda Prekarno delo (2022) izrecno poudarja, da je prav ekonomska odvisnost ena izmed osrednjih

značilnosti prekarne in prikritega dela, ki pogosto nastaja pod krinko pogodbenega sodelovanja. Takšna situacija se pojavi tudi v franšiznih razmerjih, kjer pridobitelj sicer formalno nastopa kot samostojen podjetnik, v resnici pa opravlja delo pod pogoji in nadzorom dajalca franšize – kar je primerljivo z razmerjem delodajalec delavec (Zavod Prekarno delo, 2022).

Prvo vprašanje, ki se tukaj pojavi je, ali gre pri franšizni pogodbi za pravni prenos, pri čemer lahko ugotovimo, da je skladno s slovensko zakonodajo podlaga za prenos podjetja ali dela podjetja vsak pravni posel, kamor seveda lahko uvrstimo tudi pogodbo o franšizingu. Drugo vprašanje pa je, ali lahko v primeru franšizinga govorimo o prenosu podjetja ali dela podjetja, pri čemer smo ugotovili, da je temu pogoju zadoščeno, če se je ohranila identiteta gospodarske enote, ki se prenaša. V konkretnem primeru lahko na to sklepamo iz dejstva, da se pri prejemniku franšizinga opravlja enaka ali podobna dejavnost ter da se nanj prenese premoženje, predmeti dela ali zaposleni delavci in tako pritrdimo, da gre tudi v primeru oddaje franšize pridobitelju franšize za spremembo delodajalca in je delavcem zagotovljeno varstvo skladno s 75. členom ZDR-1 in Direktivo 2001/23/ES (Senčur Peček, 2018).

3.8.2 Insolvenčni postopki

Direktiva 2001/23/ES določa, da se varstvo pravic delavcev ob prenosu podjetja načeloma ne uporablja v primeru, ko je delodajalec v stečaju ali podobnem postopku zaradi plačilne nesposobnosti. To velja, če je namen postopka likvidacija premoženja in je ta postopek pod nadzorom pristojnega organa. Kot tak organ je lahko tudi stečajni upravitelj, če je pooblaščen od sodišča ali drugega pristojnega organa (Tičar, 2010).

Države članice pa imajo možnost, da določbe direktive uporabljajo tudi v takih primerih. Če se za to odločijo, lahko v zakonodajo vključijo določene omejitve. Ena od možnosti je, da se ob prenosu ne prenesejo obveznosti delodajalca prenosnika, ki so nastale pred začetkom insolvenčnega postopka ali pred prenosom. Pogoj za takšno izjemo pa je, da se zagotovi vsaj takšno varstvo, kot ga predvideva Direktiva Sveta 80/987/EGS z dne 20. oktobra 1980 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z varstvom delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (Direktiva 80/987/EGS), UL L 283/23 (Tičar, 2010; Senčur Peček, 2020).

Določena je tudi možnost, da se stranke – predstavniki delavcev in delodajalec prenosnik ali prevzemnik – dogovorijo za spremembo pogojev zaposlitve z namenom ohranitve delovnih mest in preživetja podjetja.

Nasprotno to pomeni, da je varstvo po direktivi zagotovljeno v vseh primerih, kjer cilj insolvenčnega postopka ni likvidacija, temveč ohranitev delovanja podjetja ali njegovega dela. To stališče je zavzelo tudi SEU v sodbi SEU C-135/83, kjer je bilo

poudarjeno, da uporaba direktive ni odvisna od pravne kvalifikacije postopka, temveč od njegovega cilja (Tičar, 2010).

Ker slovenska zakonodaja tega področja izrecno ne ureja, se uporablja 5. člen Direktive 2001/23/ES. To pomeni, da se določbe o varstvu pravic delavcev ne uporabijo v primerih, ko gre za prenos v okviru postopka, katerega namen je likvidacija podjetja. V praksi to pomeni, da imamo v Sloveniji pravno praznino, ki pa jo lahko napolnimo z upoštevanjem določb Direktive in sodne prakse SEU. Če se v okviru stečaja ali prisilne poravnave proda del podjetja, ki ohrani svojo identiteto, in se hkrati zamenja delodajalec, so izpolnjeni pogoji za uporabo pravil o spremembi delodajalca (Tičar, 2010; Senčur Peček, 2020; Sodba SEU C-135/83).

To potrjujejo tudi odločbe slovenskih sodišč. V sklepu VDSS Pdp 1816/2010 je VDSS potrdilo, da je v primeru, ko je bila dejavnost prenesena na drugega delodajalca in je bila ohranjena organizirana gospodarska enota, mogoče uporabiti pravila o spremembi delodajalca, četudi je bil prenos del prestrukturiranja v postopku prisilne poravnave.

Podobno je bilo odločeno tudi v zadevi VDSS Pdp 472/2016, kjer je sodišče štelo, da je šlo za spremembo delodajalca po 75. členu ZDR-1, saj je bila kljub stečaju ohranjena funkcionalna celota dejavnosti in so bili delavci preneseni skupaj z opremo in lokacijo.

V konkretnih primerih je sodišče v ospredje postavilo dejanske elemente prenosa – kontinuiteto poslovanja, enako dejavnost, prevzem delavcev, sredstev in organizacije – ne pa same pravne oblike transakcije. Ključno merilo ostaja ohranitev identitete gospodarske enote, neodvisno od tega, ali je do prenosa prišlo v okviru stečaja ali prostovoljnega pravnega posla (Pirnat, 2011).

Zaradi odsotnosti izrecne zakonske ureditve velja predpostavka, da bi SEU v primeru, ko bi odločalo o podobnem primeru iz Slovenije, potrdilo obveznost uporabe določb Direktive 2001/23/ES, če bi bila ohranjena gospodarska enota in bi se ta prenesla na novega delodajalca – tudi v okviru stečaja, če cilj ni likvidacija, temveč nadaljevanje poslovanja.

3.8.3 Napoteni delavci

V sodobnih organizacijskih oblikah dela, še posebej v primerih pogostih prestrukturiranj podjetij in koncernskih povezav, postaja vprašanje napotenih delavcev vedno bolj aktualno. Gre za delavce, ki so sicer formalno zaposleni pri enem delodajalcu, vendar so dolgoročno napoteni na delo k drugemu subjektu, kjer pod njegovim nadzorom in po njegovih navodilih opravljajo delovne obveznosti. V tem okviru se postavlja vprašanje, ali se tak subjekt, pri katerem delavec dejansko opravlja delo, lahko šteje kot delodajalec prenosnik v smislu Direktive 2001/23/ES in 75. člena ZDR-1 (Senčur Peček, 2020).

SEU je v sodbi SEU C-242/09, razsodilo, da je lahko tudi subjekt, ki z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi, delodajalec prenosnik, če gre za subjekt, ki je dejansko izvajal funkcije delodajalca – torej določal pogoje dela, nadziral delovni proces in nosil poslovno tveganje. Gre za odločitev, ki potrjuje, da se pri presoji o prenosu ne sme upoštevati zgolj formalno (pogodbeno) razmerje, temveč predvsem dejanski delovnopravni položaj delavca. V tej zadevi so bili delavci formalno zaposleni pri matični družbi Heineken Nederland Beheer BV, dejansko pa so ves čas delali za Albron Catering BV. Podjetje Albron Catering BV pa je bilo v času, ko so bili k njemu na delo napoteni delavci Heineken Nederland Beheer BV, predmet prenosa (Senčur Peček, 2020).

To stališče potrjuje načelo dejanske delovnopravne kontinuitete, ki jo priznava tudi slovenska sodna praksa. V zadevi Pdp 885/2012 je VDSS odločilo, da okoliščina, da je bil delavec formalno zaposlen pri enem podjetju, ki je izvajalo storitve čiščenja, v resnici pa je bil vsakodnevno prisoten in nadzorovan s strani naročnika, ni ovira za priznanje prenosa podjetja, če gre za ohranitev identitete gospodarske enote in kontinuiteto dela (Senčur Peček, 2020, str. 182).

Prav tako je bilo v sodbi VDSS Pdp 291/2016 poudarjeno, da je bistvenega pomena, ali je nova družba prevzela dejavnost in ključne elemente delovne organizacije (vključno z osebjem), ki je obstajala pri prejšnjem izvajalcu. Če se kljub formalni zamenjavi delodajalca ohrani delovna vsebina in organizacija, gre lahko za prenos podjetja, tudi če pogodbeno razmerje ni neposredno urejeno kot prodaja podjetja.

Z vidika slovenskega pravnega reda to pomeni, da se določbe 75. člena ZDR-1 uporabljajo tudi v primerih, ko do prenosa pride preko pogodbe o opravljanju storitev, koncesije ali zamenjave izvajalca. Ključno je, da pride do prenosa gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto, kar vključuje tudi prenos delavcev, delovnih sredstev in načina organizacije dela (Pirnat, 2011, str. 22; Senčur Peček, 2013, str. 418).

V praksi se pogosto pojavljajo tudi problemi z odgovornostjo za neporavnane obveznosti iz delovnega razmerja v primeru, ko napoteni delavci zaradi prenosa ostanejo brez ustreznega pravnega varstva. ZDR-1 v petem in šestem odstavku 75. člena določa solidarnostno odgovornost delodajalca prenosnika in prevzemnika za obveznosti, nastale do prenosa ali v zvezi z odpovedjo pogodbe zaradi poslabšanja pogojev. VDSS je v zadevi Pdp 228/2015 opozorilo, da mora delodajalec prevzemnik pri odpovedi delavcu upoštevati celotno delovno dobo, tudi tisto pri delodajalcu prenosniku, saj gre za delovnopravno kontinuiteto (Kramar, 2020, str. 15).

Vse navedeno kaže na to, da institut napotenih delavcev ni več zgolj vprašanje pogodbenih dogovorov med delodajalci, temveč predstavlja konkretno tveganje za obvod zakonodajnega varstva delavcev. Pravo EU in sodna praksa zato zahtevata vsebinsko presojo, ki temelji na dejanski organizaciji delovnega procesa, ne pa na

formalni zaposlitveni strukturi. Tako se preprečuje prenašanje gospodarskega tveganja na delavce in omogoča ohranitev njihovih pravic v primeru prenosa podjetja ali dela podjetja.

Pomembno je tudi opozoriti na sodbo VS RS VIII Ips 94/2019, kjer je sodišče zavzelo stališče, da tudi v primeru prenosa izvajanja zunanje storitve – v tem primeru prehrane v šoli – ob ohranitvi delavcev in delovne organizacije gre za prenos podjetja. S tem je bila delavcem zagotovljena pravica do enakega delovnega razmerja pri novem izvajalcu, dejansko delodajalcu prevzemniku, čeprav med strankama ni bilo formalnega dogovora o prenosu zaposlenih.

Z vidika zakonodajalca ostaja izziv predvsem v zagotavljanju učinkovitega nadzora nad zlorabami in zagotovitvi, da bodo pravice napotenih delavcev varovane tudi v primeru skritih oblik prenosa, kjer je prikrita formalna zamenjava delodajalca. Rešitev gre iskati v večji preglednosti pogodb med poslovnimi subjekti, obveznosti obveščanja in vključevanja delavcev ter krepitvi odgovornosti tudi za neformalne oblike prenosa.

3.8.4 Začasen prenos podjetja

Z osmo alinejo 75. člena ZDR-1 je zakonodajalec posebej uredil položaj, ko delodajalec na podlagi pravnega posla začasno prenese izvajanje dejavnosti – podjetje ali njegov del – na drugega delodajalca. Gre za situacijo, v kateri se delovni proces začasno opravlja pri drugem subjektu, vendar brez trajnega prenosa vseh pravic in obveznosti. Zakon določa, da po prenehanju veljavnosti tega pravnega posla pravice in obveznosti iz delovnih razmerij preidejo nazaj na prvotnega delodajalca (prenosnika), ali na novega prevzemnika, če ta nadaljuje izvajanje dejavnosti.

Začasen prenos podjetja pomeni, da se na podlagi pravnega posla – najpogosteje pogodbe o najemu, franšizne pogodbe, koncesije ali druge oblike civilnopravnega razmerja – del dejavnosti prenese na drugega delodajalca, vendar pri tem ne gre za trajen prehod, temveč za časovno omejeno ureditev. Za razliko od klasične oblike spremembe delodajalca, kjer gre za dokončen prehod pravic in obveznosti na novega nosilca gospodarske dejavnosti, gre v primeru začasnega prenosa za dinamično situacijo, kjer je ključna predpostavka, da se ob prenehanju razmerja delavci s svojimi pravicami vrnejo k izvirnemu delodajalcu oziroma preidejo k naslednjemu subjektu, ki nadaljuje z izvajanjem dejavnosti (Senčur Peček, 2018, str. 237).

Temeljni pravni problem, ki se pojavlja v praksi, je nejasnost ali neustrezna pravna izvedba vrnitve delavcev ob prenehanju razmerja. V praksi prihaja do primerov, ko prevzemnik delavcem ne prizna vseh pravic iz prejšnjega delovnega razmerja, zlasti pri upoštevanju delovne dobe, pravice do odpravnine ali regresov. Zakon zato izrecno določa, da se pogodbene in druge pravice iz delovnega razmerja ohranijo, pri čemer je

kontinuiteta delovnega razmerja izhodiščna pravna norma (Senčur Peček, 2010; Kramar, 2020).

Ob tem je potrebno opozoriti tudi na pomemben vpliv prava EU, zlasti Direktive 2001/23/ES. Direktiva 2001/23/ES v 3. členu določa, da prenos sam po sebi ne sme biti razlog za odpoved delovnega razmerja, ter da novi delodajalec v celoti prevzema pravice in obveznosti iz obstoječih delovnih razmerij. Tudi SEU v svoji ustaljeni sodni praksi poudarja pomen ohranitve identitete gospodarske enote kot ključno merilo za obstoj prenosa podjetja (npr. sodba SEU C-13/95).

V kontekstu slovenskega pravnega reda je pomembna tudi presoja, ali gre za prenos podjetja v smislu 75. člena ZDR-1, kadar gre za začasno pogodbeno preneseno dejavnost, kot je na primer franšizing. Čeprav gre v takih primerih za pravno in ekonomsko samostojne subjekte, lahko ob izpolnjenih kriterijih pride do prenosa v smislu delovnopravne zakonodaje, kar pomeni, da nosilec franšize lahko postane odgovoren za pravice delavcev, ki opravljajo delo v okviru prenesene gospodarske enote (Senčur Peček, 2018, str. 233–240).

Določba osmega odstavka 75. člena ZDR-1 zato pomembno prispeva k zagotavljanju delovnopravne kontinuitete in varstva pravic delavcev, zlasti v kompleksnih gospodarskih razmerjih, kjer prihaja do začasnega prenosa dejavnosti. Ob tem pa je v praksi nujna skrbna pravna analiza konkretnih razmerij, saj je nujno zagotoviti, da začasnost prenosa ne pomeni tudi začasnosti ali celo izgube pravic iz delovnega razmerja. Normativno jedro tega instituta je prav načelo pravne varnosti delavcev, ki mora biti v ospredju pri vsakem posegu v obstoječe delovno razmerje (Kramar, 2020; Senčur Peček, 2018).

3.8.5 Imenovanje novega notarja in sprememba delodajalca

V primeru, ko nov notar prevzame arhiv prejšnjega notarja in z njim tudi delavce, lahko gre za spremembo delodajalca v smislu 75. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), če so izpolnjeni pogoji, ki jih določa tako nacionalno pravo kot sodna praksa SEU.

Po ZDR-1 pride do spremembe delodajalca, če se zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja – kar se lahko zgodi tudi na podlagi zakona, drugega predpisa ali upravnega akta – pogodbene in druge pravice ter obveznosti delavcev prenesejo na novega delodajalca (Senčur Peček, 2013; Pirnat, 2011).

Sodna praksa SEU in Direktiva 2001/23/ES poudarjata ohranitev identitete gospodarske enote kot ključno merilo. Če novi notar nadaljuje delo v istih prostorih, z istimi zaposlenimi in ob uporabi istega arhiva, gre lahko za dejanski prenos dejavnosti. V tem primeru se šteje, da gre za delovnopravno kontinuiteto, in mora novi notar ohraniti

pravice delavcev, kar vključuje tudi solidarno odgovornost za že nastale obveznosti (Senčur Peček, 2020).

Če pa med prenehanjem delovanja prejšnjega notarja in nastopom novega notarja mine daljše časovno obdobje, v katerem dejavnost dejansko ni bila opravljana, lahko to vpliva na presojo, ali je prišlo do prenosa gospodarske enote. SEU (npr. sodba SEU C-24/85 in C-343/01) priznava, da določena časovna vrzel sama po sebi še ne izključuje prenosa, vendar mora obstajati dejanska povezava med obema subjektoma ter vsaj minimalna kontinuiteta sredstev, zaposlenih ali strank. Če je dejavnost popolnoma prekinjena, delovna razmerja razvezana in gospodarska enota razpuščena, je težko govoriti o ohranitvi identitete. V takem primeru prenos delodajalca po 75. členu ZDR-1 najverjetneje ne bo priznan, razen če novi notar izrecno nadaljuje s ključnimi elementi organizirane dejavnosti predhodnika.

3.8.6 Prenosi v zagonskih (start-up) in hitro rastočih (scale-up) okoljih

V segmentu inovacijskih/zagonskih in hitro rastočih podjetij (t. i. start-up in scale-up okolja) prenos podjetja pogosto ni posledica poslovne krize ali notranje reorganizacije, temveč del strateškega investicijskega cikla, zlasti v kontekstu rasti, združitve in izstopnih strategij (npr. IPO oz. začetna javna ponudba delnic ali M&A oz. združitve in prevzemi). Prav v teh okoljih pa postane vprašanje prenosa delavcev v skladu z Direktivo 2001/23/ES in ZDR-1 specifičen izziv – predvsem zaradi potrebe po visoki fleksibilnosti, konkurenčnih plačnih modelih in hitrih organizacijskih spremembah.

Direktiva 2001/23/ES, ki zahteva avtomatičen prenos obstoječih pogodb o zaposlitvi ter (vsaj začasno) ohranitev vseh obstoječih pravic, lahko v takih primerih vpliva na odločitve vlagateljev in prevzemnikov, saj zmanjšuje njihovo možnost prilagoditve stroškovne strukture in reorganizacije ekipe. Investitorji tveganega kapitala pogosto ocenjujejo podjetje tudi na podlagi možnosti racionalizacije kadrovskega stroška in uvedbe novih oblik organiziranosti. Če zakonodaja to preprečuje ali omejuje, lahko takšne transakcije postanejo manj privlačne (ECGI, 2018).

Dodatna težava se pojavi tudi pri prenosih intelektualne lastnine in pravic iz naslova zaposlenih, ki so pogosto vezani na t. i. sisteme odloženega pridobivanja pravic s pragom (cliff-vesting), dogovore o nakupu delnic za zaposlene (stock-option dogovori) ter neformalne dogovore z ustanovitelji. Obvezna kontinuiteta pogodb v skladu z ZDR-1 lahko takšne dogovore pravno zacementira, tudi če so v očeh prevzemnika poslovno problematični ali predragi. V inovacijskih panogah, kjer je vsaka sprememba hitro zaznavna v kapitalski strukturi in dinamiki ekipe, lahko to povzroči rigidnost in zaviranje inovacijskega potenciala (EU Monitor, 2007).

Čeprav temeljna ideja varstva zaposlenih ob prenosih ostaja relevantna tudi v startup ekosistemu, se postavlja vprašanje ustrezne prilagoditve pravnega okvira glede na

poslovni model. V praksi bi to lahko pomenilo večjo pogodbeno svobodo, krajše prehodne roke ali možnost selektivnega prenosa pogodb, zlasti če gre za delovno razmerje v zgodnjih razvojnih fazah podjetja, kjer obstaja visoko tveganje in nestabilnost (EU Monitor, 2007; Deakin in Morris, 2012).

Ob tem pa ni mogoče zanemariti tudi socialne razsežnosti. Zaposlenim v startupih namreč pogosto niso znane njihove pravice v primeru prenosa podjetja, kar pomeni, da lahko pride do asimetričnega informiranja in izigravanja zakonskih določb. Z vidika regulatorja bi bilo zato smiselno razmisliti o mehanizmih, ki zagotavljajo minimalni informacijski standard za zaposlene in večjo preglednost transakcij v inovacijskem sektorju (European Commission, 2019; De Stefano, 2016).

Skratka, stroga implementacija Direktive 2001/23/ES in njene prenормirane oblike lahko v start-up okolju učinkujejo odvračilno, če prevzemnik ne more učinkovito prilagoditi stroškovne strukture ali upravljanja ekipe. Kjer je hitrost odločanja in prilagajanja ključna konkurenčna prednost, tovrstna rigidnost ustvarja neskladje med tržno realnostjo in pravnim okvirom (ECGI, 2018; EU Monitor, 2007).

4 EKONOMSKE POSLEDICE SPREMEMBE DELODAJALCA Z VIDIKA VARSTVA PRAVIC DELAVCEV

Sprememba delodajalca ima široke ekonomske posledice, ki pomembno vplivajo na položaj delavcev. Čeprav je pravni okvir namenjen varstvu delavskih pravic, v praksi pogosto prihaja do težav pri njihovi uresničitvi. Namen tega poglavja je analizirati ključne ekonomske učinke prenosa podjetja ali njegovega dela z vidika varstva pravic delavcev ter osvetliti, kako ti vplivajo na stabilnost zaposlitve, plače in delovne pogoje.

4.1 Ohranjanje pravic delavcev in ekonomska varnost

Ključni cilj zakonodaje, kot je Direktiva 2001/23/ES, je zagotoviti kontinuiteto delovnega razmerja delavcev kljub spremembi delodajalca. V teoriji to pomeni, da se ohranijo vse pravice, pridobljene v prejšnjem delovnem razmerju, vključno s plačami, delovnimi pogoji in ugodnostmi. Vendar pa v praksi pogosto prihaja do poskusov izigravanja te zakonodaje, bodisi z reorganizacijo delovnih mest bodisi s postopnim slabšanjem pogojev dela (Senčur Peček, 2019).

Pomembno vprašanje je, ali lahko novi delodajalec spremeni pogodbe o zaposlitvi tako, da so manj ugodne za delavce. Sodna praksa SEU (npr. sodba SEU C-324/86) jasno določa, da se delavec ne more odpovedati pravicam, ki mu pripadajo na podlagi zakonodaje, in da delodajalec ne sme enostransko spreminjati pogojev v škodo zaposlenih (Mežnar, 2018).

V Sloveniji je ta zaščita delno implementirana v ZDR-1, ki v 75. členu določa, da delavci ohranijo vse pravice iz pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa se v praksi dogaja, da delodajalci najdejo načine za obvod tega varstva, na primer s ponujanjem novih pogodb, ki formalno niso obvezne, a so de facto edina možnost za ohranitev zaposlitve.

Kljub temu da se ohranitev pravic delavcev ob spremembi delodajalca pogosto dojema kot breme, pa sodobne empirične raziskave kažejo ravno nasprotno: ustrezna zaščita pravic delavcev prispeva k večji gospodarski stabilnosti in konkurenčnosti podjetij na dolgi rok. Deakin in Pourkermani (2024) v svoji raziskavi o spremembah delovne zakonodaje v Združenem kraljestvu dokazujeta, da bolj robustne delavske pravice korelirajo z nižjo stopnjo brezposelnosti in višjo stopnjo produktivnosti, še posebej v sektorjih, kjer je človeški kapital ključnega pomena. Podobni rezultati so razvidni tudi pri prehodih delodajalcev, kjer podjetja z visoko delovno varnostjo beležijo manj fluktuacije in višjo notranjo kohezijo. Ta spoznanja potrjujejo, da pravna kontinuiteta delovnih razmerij ni le načelo pravičnosti, temveč tudi razumno ekonomsko vodilo (Deakin in Pourkermani, 2024).

4.2 Spremembe v plačnih razredih in delovnih pogojih

Eden najpogostejših ekonomskih učinkov spremembe delodajalca je prilagajanje plačnih razredov in delovnih pogojev. Čeprav zakonodaja zagotavlja formalno ohranitev plač, lahko novi delodajalec uvede spremembe na drugih področjih, kot so bonitete, dodatki ali delovni čas, kar lahko vodi v postopno zmanjšanje dejanske vrednosti prejemkov zaposlenih (Cigoj, 2016).

Čeprav je vrednost delavskih pravic pogosto obravnavana v moralno-pravni dimenziji, jo lahko izrazimo tudi ekonomsko. Nova študija iz Kanade (Arold in drugi, 2025) ocenjuje, da kolektivne pravice, dogovorjene v okviru prenosa podjetij – vključno z ohranitvijo plač, delovnega časa in obstoječih socialnih ugodnosti – delavcem pomenijo približno 5,7 % dodatne vrednosti na leto, izraženo glede na njihovo bruto plačo. Te pravice torej ne predstavljajo zgolj formalne zaščite, temveč neposreden vpliv na življenjski standard. Avtorji posebej poudarjajo, da je ta ekonomska korist najizrazitejša prav ob spremembi delodajalca, kjer grožnja poslabšanja pogojev ustvarja dodatno pogajalsko ranljivost (Arold in drugi, 2025).

V praksi se pogosto zgodi, da novi delodajalec prilagodi kolektivno pogodbo ali interne pravilnike, kar vpliva na dodatke, kot so regres, nadomestila za prevoz in prehrano ter druge ugodnosti. Na prvi pogled so te spremembe lahko videti kot manjše prilagoditve, vendar lahko kumulativno močno vplivajo na socialno varnost delavcev. Na primer, če se zaposlenemu zmanjša dodatek za prevoz, hkrati pa se mu poveča obseg dela, lahko to dejansko pomeni nižjo realno plačo, čeprav osnovna plača ostane nespremenjena.

Primer iz slovenske prakse, ki lepo ponazori to dinamiko, je prevzem Gorenja s strani Hisense Group. Po začetnem obdobju, ko so bile delovne razmere zaposlenih formalno ohranjene, so postopoma začele veljati nove poslovne politike, ki so vplivale na delovne pogoje. To je vključevalo povečano fleksibilnost delovnega časa, spremembe v sistemu nagrajevanja ter optimizacijo proizvodnih procesov, ki so prinesle tudi povečano delovno intenzivnost. Med zaposlenimi se je pojavil občutek negotovosti, saj se je postopoma rušila predhodno vzpostavljena stabilnost pogojev dela (Tičar, 2021).

Pri tem se poraja vprašanje, ali je tovrstno preoblikovanje delovnih pogojev zakonit način optimizacije stroškov ali zgolj poskus prikritega zmanjšanja delavskih pravic? Pravna ureditev določa, da morajo biti vse spremembe izpeljane v skladu s kolektivnimi pogodbami in pravnimi predpisi, vendar praksa kaže, da so te spremembe pogosto postopne in težko dokazljive kot kršitev pravic delavcev. To potrjuje tudi sodna praksa SEU, na primer sodbi SEU C-426/11 in C-51/00, kjer je bilo poudarjeno, da lahko prenosi podjetij oziroma spremembe delodajalca prikrito vodijo do slabšanja delovnih pogojev, zlasti kadar gre za postopno odpravo ugodnosti iz kolektivnih pogodb brez soglasja delavcev. Poleg tega se tudi v nacionalni sodni praksi ugotavlja, da so primeri postopnega zmanjševanja pravic delavcev (npr. z umikom bonitet, premestitvami ali spremembami plačnih razredov) pogosto težko pravno kvalificirani kot kršitve zaradi njihove prikrite in formalno zakonite izvedbe. Sindikati in zaposleni imajo zato ključno vlogo pri nadzoru in zagotavljanju, da prilagoditve ne vodijo v poslabšanje delovnih pogojev brez ustreznih kompenzacij (Senčur Peček, 2020).

V prihodnje bo pomembno spremljati, kako bodo podjetja upravljala te spremembe in kako se bodo delavci organizirali za zaščito svojih pravic. Čeprav je namen zakonodaje zaščita delavcev pred nenadnimi in drastičnimi spremembami, pa praksa kaže, da je potrebno budno spremljanje dejanskih učinkov prenosa podjetja na delovne pogoje in zaposlitveno varnost.

4.3 Vpliv prenosa podjetja na zaposlitveno varnost

Prenos podjetja pogosto prinaša negotovost za delavce, saj se bojijo reorganizacije, ki bi lahko vodila v odpuščanja. Direktiva 2001/23/ES sicer določa, da prenos sam po sebi ne more biti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, a se delodajalci pogosto sklicujejo na ekonomske, tehnične ali organizacijske razloge za zmanjševanje števila zaposlenih (Senčur Peček, 2019). Tehnična modernizacija, spremembe v poslovni strategiji ali prestrukturiranje delovnih procesov lahko služijo kot opravičilo za zmanjšanje delovne sile, kljub temu da je zakonodaja namenjena zaščiti delavcev.

Za delavce je občutek varnosti v zaposlitvi ključen, saj vpliva na njihovo produktivnost, motivacijo in splošno kakovost življenja. Ko podjetje preide v last drugega delodajalca, se pogosto zgodi, da se spremeni organizacijska kultura, vodstveni slog in pričakovanja

glede delovnih nalog. To lahko pri zaposlenih povzroči občutke stresa in negotovosti, saj ne vedo, ali bodo v novi strukturi ohranili svojo zaposlitev in pod kakšnimi pogoji.

V mednarodni primerjavi se kaže, da močnejše institucionalne oblike varstva delavcev – vključno z varovanjem pravic ob spremembi delodajalca – ne zavirajo gospodarske rasti, temveč jo v nekaterih primerih celo spodbujajo. Adams in drugi (2018) so v obsežni kvantitativni analizi, ki je zajela več kot sto držav, ugotovili, da so zakoni, ki urejajo pravice ob prenosu podjetij, dolgoročno povezani z višjo zaposlenostjo in nižjo neenakostjo. Ugotavljajo, da pravice iz delovnega razmerja, kot so prenos pogodbenih obveznosti in spoštovanje kolektivnih dogovorov, ustvarjajo stabilnejše in bolj vključujoče trge dela, kar pozitivno vpliva na notranje povpraševanje in investicijsko klimo (Adams in drugi, 2018). Te ugotovitve podpirajo domnevo, da je ekonomska varnost delavcev v času sprememb ključna ne le za posameznike, temveč tudi za širšo gospodarsko dinamiko.

Dober primer iz slovenske prakse je prevzem Mercatorja s strani Agrokorja. Kljub zagotovitvi, da bodo delovna mesta ohranjena, so se v nekaj letih po prevzemu pojavili odpuščanja in reorganizacije, ki so vplivale na zaposlitveno varnost delavcev. Delavci so se soočali z negotovostjo glede ohranitve svojih zaposlitev, nekateri pa so bili premeščeni na nižje plačana delovna mesta ali so jim bile spremenjene delovne naloge brez ustrezne kompenzacije. Situacija se je dodatno zaostрила, ko je Agrokor zašel v finančne težave, kar je povzročilo dodatno negotovost med zaposlenimi in povečano fluktuacijo delovne sile (Zupančič-Čokert, 2022).

Poleg tega lahko prenos podjetja povzroči tudi zmanjšanje možnosti napredovanja za obstoječe zaposlene. Novi delodajalec lahko daje prednost svojemu kadru, kar pomeni, da zaposleni iz prenesenega podjetja težje napredujejo na višje položaje. To lahko vodi v demotivacijo in posledično slabšo delovno uspešnost, saj zaposleni izgubijo občutek pripadnosti in perspektive za razvoj kariere (Zupančič-Čokert, 2022).

Da bi preprečili negotovost delavcev ob prenosu podjetja, bi bilo smiselno uvesti strožje mehanizme spremljanja dejanskega učinka prenosa na zaposlitveno varnost. Sindikati in delavske organizacije bi morali igrati bolj proaktivno vlogo pri nadzoru vplivov prenosa na delovna mesta in delovne pogoje (Senčur Peček, 2020). Prav tako bi bilo koristno, da bi podjetja, ki izvajajo prenose, morala obvezno predstaviti načrt upravljanja kadrovskih sprememb in zagotoviti določeno prehodno obdobje, v katerem bi bili zaposleni zaščiteni pred odpuščanji (World Bank, 2013).

V prihodnosti bi bilo smiselno razmisliti tudi o finančnih mehanizmih, ki bi delavcem zagotavljali socialno varnost v primeru, da bi jih prenos podjetja prizadel. Na primer, poseben sklad za delavce, ki bi bil financiran s strani delodajalcev ali države, bi lahko nudil prehodne finančne podpore v primeru izgube zaposlitve zaradi prenosa. Tak ukrep

bi ublažil negotovost, ki jo prinašajo takšne spremembe, in prispeval k večji socialni stabilnosti (Adams in drugi, 2018).

Prenos podjetja je pogosto neizogiben del sodobnega poslovnega sveta, vendar mora biti izveden tako, da ne povzroča nesorazmerne škode zaposlenim. Ključ do uspešnega prenosa je v transparentnosti, pravočasnem obveščanju delavcev in oblikovanju mehanizmov, ki zagotavljajo, da se spremembe ne izvajajo na račun delavske varnosti in socialne stabilnosti (Senčur Peček, 2020; Mežnar, 2018).

4.4 Posledice za zaposlene ob stečaju delodajalca

Eden največjih izzivov pri varstvu delavskih pravic je prenos podjetja v primeru insolventnosti. Direktiva 2001/23/ES sicer določa, da zaščita delavcev ne velja v primerih, ko je prenos posledica stečaja ali prisilne likvidacije, vendar dopušča državam članicam, da določijo drugačne rešitve (Tičar, 2021). Kljub temu je v praksi pogosto tako, da delavci ostanejo brez realne zaščite, saj delodajalci v stečaju pogosto nimajo več sredstev za izpolnitev svojih obveznosti.

V Sloveniji je v ZDR-1 določeno, da delodajalec prenosnik, ki je pretežni lastnik podjetja, odgovarja za neporavnane obveznosti iz delovnega razmerja do dveh let po prenosu. To varovalo je bilo uvedeno kot odziv na zlorabe, ko so podjetja prenesla dejavnost na pravne subjekte brez premoženja in nato razglasila stečaj (Mežnar, 2018). Kljub tej zaščiti so delavci pogosto v podrejenem položaju, saj postopki trajajo dolgo, vmes pa ostanejo brez dohodka in socialne varnosti.

Tipičen primer iz slovenskega gospodarstva je stečaj podjetja Vegrad. Gre za eno večjih afer na področju delovnega prava v Sloveniji, saj so številni delavci ostali brez izplačanih plač in prispevkov, medtem ko so upravljavci podjetja ustanavljali nova podjetja in s tem izigrali sistem. Prenosi dejavnosti so potekali na način, da so delavci ostali brez realne pravne zaščite, saj so se novi lastniki sklicevali na insolventnost starega podjetja in trdili, da ne prevzemajo nobenih obveznosti iz prejšnjih pogodb o zaposlitvi (Mežnar, 2018).

V praksi se je pokazalo, da so takšni primeri izjemno problematični, saj pravna zaščita delavcev pogosto ni dovolj učinkovita. Kljub obstoječi zakonodaji je ključna težava v dolgotrajnih postopkih, zaradi katerih delavci ostanejo brez sredstev za preživetje. Zelo pomembno bi bilo razmisliti o dodatnih mehanizmih, ki bi omogočali hitrejše izplačilo neporavnanih obveznosti, na primer preko posebnih skladov ali državnega jamstva, ki bi delavcem omogočilo premostitveno finančno pomoč (World Bank, 2013).

Obstajajo rešitve, ki bi lahko okrepile zaščito delavcev v primeru stečaja podjetja. Ena izmed možnosti je okrepitev vloge jamstvenih skladov, ki bi poskrbeli za hitrejše izplačilo neporavnanih obveznosti. Druga možnost je zaostritev zakonodaje glede

prenosa podjetij v stečajnih postopkih, da bi se preprečilo izigravanje sistema (Tičar, 2021). Ključnega pomena je, da se delavcem zagotovi realna zaščita in ne zgolj formalna pravna določila, ki jih je v praksi težko uveljaviti. Poleg tega bi morali sindikati in institucije, kot so inšpektorati za delo, odigrati aktivnejšo vlogo pri nadzoru takšnih primerov in zagotavljanju spoštovanja zakonodaje (Senčur Peček, 2020).

V končni fazi bi morale biti spremembe usmerjene v večjo socialno varnost delavcev ter hitrejše reševanje njihovih pravic v primerih, ko delodajalec propade. Sedanji sistem sicer vsebuje določene varovalke, vendar pa praksa kaže, da te pogosto niso dovolj učinkovite in ne preprečijo izgube dohodka za več mesecev ali celo let (Zupančič-Čokert, 2022).

4.5 Ekonomske posledice za delodajalca prevzemnika

Delodajalec prevzemnik se sooča s številnimi izzivi, ki jih prinaša prenos podjetja, tako z vidika finančnih obveznosti kot tudi z vidika upravljanja delovne sile. Čeprav prevzem lahko prinese določene strateške in ekonomske prednosti, pa ni nujno, da je vedno finančno pozitiven. Integracija prevzetih delavcev, uskladitev plačnih sistemov in zagotavljanje kontinuitete proizvodnih ali storitvenih procesov pogosto prinašajo nepričakovane stroške, ki lahko vplivajo na finančno stabilnost podjetja (Porter, 1990).

Prevzem podjetja pomeni tudi prevzem obstoječih kolektivnih pogodb in dogovorov z delavci. To lahko delodajalcu prevzemniku omeji fleksibilnost pri upravljanju delovne sile, saj mora zagotavljati enake pogoje za prevzete delavce, kot so jih imeli pri prejšnjem delodajalcu. Na primer, če je prejšnji delodajalec delavcem zagotavljal določene ugodnosti, kot so bonitete, dodatki ali posebne pravice iz kolektivnih pogodb, jih mora novi delodajalec vsaj začasno ohraniti. To lahko povzroči razlikovanje med obstoječimi in prevzetimi delavci, kar lahko vodi v konflikte in težave pri notranji organizaciji (Knez, 2013).

Ena izmed ključnih dilem pri oblikovanju delovnopravne zakonodaje ostaja vprašanje, ali zaščita delavcev, zlasti ob spremembah delodajalca, zavira gospodarsko fleksibilnost. Bertola in drugi (2005) v sistematičnem pregledu empiričnih študij ugotavljajo, da zaščita pred odpovedjo, spoštovanje kolektivnih pogodb ter formalizirana kontinuiteta delovnega razmerja sicer zmanjšujejo hitrost prilagajanja trga, a hkrati povečujejo stabilnost zaposlenosti in zmanjšujejo stroške iskanja novega dela. Poudarjajo, da je odločilno vprašanje manj, »koliko« zaščite zagotavljamo, in bolj, »kako« to zaščito implementiramo v okvirih konkretnega nacionalnega okolja. Njihovi izsledki torej potrjujejo, da varstvo ob spremembi delodajalca, če je prilagojeno institucionalni realnosti države, ne predstavlja nujno ovire za konkurenčnost, temveč lahko celo zmanjšuje stroške strukturnih prehodov (Bertola in drugi, 2005).

Prevzem Pivovarne Laško s strani Heinekena je dober primer, kako lahko ekonomske posledice vplivajo na delodajalca prevzemnika. Heineken je v začetku zagotavljal, da bodo pogoji zaposlitve ostali nespremenjeni, vendar je kmalu po prevzemu začel postopoma uvajati spremembe v plačni politiki in organizaciji dela. Uvedene so bile nove proizvodne metode, kar je vplivalo na delovne pogoje, hkrati pa so bile nekatere upravne funkcije prenesene na regionalne centre Heinekena, kar je vodilo v presežke delovne sile in odpuščanja. To je povzročilo proteste med zaposlenimi in sindikati ter sprožilo vprašanja o dejanskem varstvu delavskih pravic v primeru takšnih prevzemov (Mežnar, 2018).

Poleg finančnih in organizacijskih izzivov mora delodajalec prevzemnik upoštevati tudi dolgoročne učinke prevzema na svojo konkurenčnost in ugled svoje znamke. Če delodajalec ob prevzemu podjetja ne zagotovi zaposlenim varnega in produktivnega okolja in jih ne integrira učinkovito, lahko to vodi v povečano fluktuacijo kadra in izgubo ključnih strokovnjakov. Dolgoročno to lahko povzroči zmanjšanje produktivnosti in oslabitev konkurenčnega položaja podjetja na trgu (Tičar, 2021).

Pomembno vlogo pri oceni ekonomskih posledic igrajo tudi transakcijski stroški, ki nastanejo zaradi pravnih in upravnih obveznosti ob sami izvršitvi prenosa. Kot je opozoril Coase (1937), podjetja obstajajo prav zato, da zmanjšujejo stroške transakcij – stroške iskanja, pogajanj, pogodb in skladnosti. V primeru prenosa podjetja pa Direktiva 2001/23/ES in z njo ZDR-1 ravno te stroške pogosto povečujeta: prevzemniki morajo izvesti obsežno pravno skrben pregled (due diligence), vnaprej oceniti ne samo trenutno stanje delovnih razmerij, temveč tudi potencialne neporavnane obveznosti, pretekle kolektivne dogovore, odprte sodne postopke ipd. (Pinsent Masons, 2022).

A hkrati ta regulacija deluje kot institucionalna stabilizacija, ki zmanjšuje pravno negotovost. Evropska komisija (2007) je pokazala, da pravna nedoločnost glede prenosa pravic pogosto zavira čezmejne prevzeme. Enotna evropska ureditev zagotavlja jasen okvir, ki zmanjšuje tveganja sodnih sporov, nezadovoljstva zaposlenih in morebitnih industrijskih akcij. Pravna predvidljivost tako postane oblika ekonomske koristi, ki dolgoročno zmanjšuje stroške oportunitet in konfliktov (European Commission, 2007).

Ta ambivalentnost se še posebej izrazi v franšiznih modelih. Kot navaja Senčur Peček (2018), lahko v nekaterih primerih prenos franšizne enote pomeni tudi prevzem zaposlenih in pravic, ne glede na to, ali gre za formalni prenos podjetja. Takšna interpretacija prav tako povečuje transakcijske stroške, a hkrati zagotavlja varstvo delavcem in zmanjšuje institucionalna tveganja. V skladu s tem mora delodajalec prevzemnik razumeti regulativo kot dolgoročno investicijo v stabilnost, čeprav pomeni kratkoročno višje stroške skladnosti (Pirnat, 2011).

Da bi se izognili negativnim posledicam prevzema, bi moral delodajalec prevzemnik že v zgodnji fazi prevzema pripraviti strategijo integracije delovne sile, ki vključuje jasen

načrt ohranjanja ključnih kadrov, usklajevanje plačnih sistemov in transparentno komunikacijo s sindikati ter zaposlenimi. Empirični podatki kažejo, da premišljeno upravljanje človeških virov po prevzemu pomembno vpliva na uspeh prenosa ter zmanjšuje fluktuacijo zaposlenih in organizacijski stres (Tičar, 2021).

Prav tako bi bilo smiselno razmisliti o pravnih mehanizmih, ki bi omogočili bolj postopno prilagajanje pogojev dela, namesto nenadnih sprememb, ki povzročajo negotovost in nezadovoljstvo med delavci (Saint-Paul in Marshall, 2021). Ena izmed možnosti je uvedba prehodnih pogodb o zaposlitvi, ki bi določale fazno uveljavljanje novih pogojev (npr. spremembe v višini plače, delovnem času ali lokaciji dela) ob vnaprej dogovorjenih mejnikih ali časovnih okvirih. Podobno funkcijo bi lahko imela pogodbeno določena varovalna obdobja, v katerih bi delavec ohranil določene pravice iz prejšnjega režima (npr. kolektivne pogodbe prenosnika), tudi če te formalno prenehajo veljati (Schömann, 2014).

Prenos podjetja je pogosto nujna poslovna odločitev, vendar mora biti izveden premišljeno in s poudarkom na dolgoročni stabilnosti podjetja ter socialni varnosti zaposlenih. Čeprav zakonodaja ponuja določeno zaščito delavcem, ostaja v praksi še veliko odprtih vprašanj glede tega, kako se lahko zagotovi bolj pravičen in trajnosten model prenosa podjetij, ki ne bi negativno vplival na nobeno od vpletenih strani (World Bank, 2013).

4.6 Ekonomske posledice za delodajalca prenosnika

Za delodajalca prenosnika prenos podjetja prinaša številne ekonomske izzive, ki segajo od izgube nadzora nad poslovanjem do finančnih obveznosti, ki lahko ostanejo tudi po prenosu. Čeprav se na prvi pogled zdi, da s prenosom podjetja delodajalec prenosnik zmanjša svoje odgovornosti, je v resnici pogosto soočen s posledicami, ki lahko dolgoročno vplivajo na njegovo finančno stanje, ugled in nadaljnje poslovne priložnosti (Senčur Peček, 2020).

Eden izmed ključnih izzivov je vprašanje dolgoročnih obveznosti, ki jih delodajalec prenosnik prevzema, bodisi v obliki finančnih dolgov, pogodbenih obveznosti do zaposlenih ali odprtih sodnih postopkov. Če podjetje prenese del svoje dejavnosti, lahko kljub formalnemu prenosu ostane odgovorno za določene obveznosti, zlasti če prenos ni bil izveden v skladu s pravnimi standardi, kot to izhaja iz prakse SEU in implementacije Direktive 2001/23/ES v slovenski pravni red (Pirnat, 2011).

To lahko privede do pravnih sporov, ki obremenjujejo tako nekdanjega kot novega delodajalca (Kramar, 2020).

Poleg pravnih vidikov ima prenos podjetja pogosto tudi psihološki učinek na vodstvo in lastnike podjetja. Podjetnik, ki je dolga leta gradil svojo organizacijo, lahko ob prenosu

občuti izgubo nadzora in vpliva na poslovne odločitve, kar lahko vodi v občutek negotovosti ali celo poslovnega neuspeha. Posebej v primerih, ko podjetje prevzame konkurenčno podjetje, se lahko prenosnik znajde v slabšem položaju na trgu, saj izgubi del svoje poslovne moči (Senčur Peček, 2020).

Tipičen primer iz slovenskega poslovnega okolja je prenos nekaterih dejavnosti podjetja Adria Airways pred njegovim stečajem. Del dejavnosti je bil prenesen na hčerinske družbe in podizvajalce, kar je podjetju omogočalo kratkoročno finančno preživetje. Vendar je podjetje kljub temu nosilo dolgoročne obveznosti, povezane z nekdanjimi zaposlenimi, kot so neizplačane plače, odpravnine in druge pravice iz delovnega razmerja (Cigoj, 2016). Ko je podjetje kasneje zašlo v stečaj, so bile finančne posledice za lastnike in upravljavce precejšnje, saj so ostale odprte številne pravne zadeve, povezane z odgovornostjo za pretekle obveznosti (Kramar, 2020).

Poleg finančnih vidikov ima prenos podjetja lahko tudi strateške posledice. Če podjetje prenese ključne dejavnosti na drugega delodajalca, tvega izgubo konkurenčne prednosti, saj se mora prestrukturirati in iskati nove poslovne priložnosti (Senčur Peček, 2018). To je še posebej problematično v primerih, ko prenos podjetja vključuje strateške partnerje ali ključne dobavitelje, saj lahko nova poslovna struktura spremeni dinamiko sodelovanja in pogoje poslovanja (Končar, 2010).

Za delodajalce prenosnike je ključnega pomena, da prenose podjetij načrtujejo dolgoročno in premišljeno. Pomembno je, da se upoštevajo vse pravne in finančne posledice ter da se zagotovi, da prenos ne bo povzročil dodatnih obveznosti, ki bi lahko dolgoročno vplivale na stabilnost poslovanja (Kresal, 2013).

Prav tako bi bilo smiselno razmisliti o bolj transparentnih postopkih prenosa, ki bi vključili tako zaposlene kot tudi ključne poslovne partnerje, da bi se izognili morebitnim nesporazumom in pravnim zapletom (Senčur Peček, 2020).

V tem kontekstu je pomembno razumeti tudi strukturne posledice delovnopravne zakonodaje, ki ureja zaščito delavcev ob prenosih podjetij. Saint-Paul in Marshall (2021) v svoji analizi ugotavljata, da visoka raven zaposlitvene zaščite vključno s solidarno odgovornostjo in obveznostjo ohranitve pravic ob prenosu podjetja, dolgoročno zmanjšuje brezposelnost in spodbuja vlaganja v človeški kapital. Po drugi strani pa se takšna zaščita v kriznih situacijah lahko izkaže kot ovira za hitro reorganizacijo. Avtorja predlagata model "prožne varnosti", ki ohranja delavske pravice, hkrati pa omogoča bolj prilagodljivo prestrukturiranje. Takšen pristop bi lahko pomenil ravnotežje med zaščito delavcev in konkurenčnostjo podjetij v pogojih, kot jih ustvarja globalizirani trg (Saint-Paul in Marshall, 2021).

Prenos podjetja je lahko za delodajalca prenosnika priložnost za prestrukturiranje in optimizacijo poslovanja, vendar mora biti izveden na način, ki omogoča dolgoročno stabilnost. Čeprav zakonodaja določa določene zaščitne mehanizme (npr. solidarna

odgovornost), se v praksi pogosto izkaže, da so ti nezadostni, če podjetje nima ustrezne strategije prenosa. Zato je ključnega pomena, da se podjetja že vnaprej pripravijo na vse vidike prenosa in zagotovijo, da bo ta potekal transparentno in z minimalnimi negativnimi posledicami za vse vpletene (Kramar, 2020).

4.7 Makroekonomski vidiki varstva delavcev pri prenosu podjetja

Prenosi podjetij, zlasti v času strukturnih sprememb, stečajev ali lastniških preoblikovanj, predstavljajo točko napetosti med dvema osnovnima družbenoekonomskima ciljema, to sta zagotavljanje varnosti zaposlitve na eni strani ter povečana fleksibilnost trga dela na drugi. Temeljna dilema sodobne ekonomske politike ostaja, kako uskladiti pravico delavcev do pravne in socialne varnosti s potrebo podjetij po prilagodljivosti, mobilnosti in reorganizaciji (OECD, 2012).

Direktiva 2001/23/ES, kot tudi slovenska ureditev v ZDR-1, ne zagotavljata zgolj pravnega varstva v individualnih primerih, temveč sta del širše evropske strategije spodbujanja t. i. prožne varnosti (flexicurity). Gre za koncept, ki poudarja, da visoka raven varstva delovnih mest ne izključuje dinamičnega trga dela, če je ta varnost hkrati podprta z aktivnimi politikami zaposlovanja, izobraževanjem in učinkovitim socialnim dialogom (Council of the EU, 2007).

Pri tem je bistveno, da se prenos podjetij ne obravnavajo zgolj kot individualne ali korporativne transakcije, temveč tudi kot makroekonomski mehanizem, ki vpliva na stopnjo zaposlenosti, strukturo delovnih mest ter lokalne ekonomske ekosisteme. Kot opozarja sodna praksa SEU, mora biti razlaga pravic v primeru prenosa usklajena z namenom Direktive 2001/23/ES, ki vključuje ohranjanje socialne kohezije in preprečevanje fragmentacije trga dela. To pomeni, da varstvo ni usmerjeno zgolj v posameznika, temveč ima tudi horizontalni učinek na sistemske ravni (Senčur Peček, 2020).

Slovenski primeri iz prakse, kot so prenos delavcev v kontekstu privatizacije, konsolidacij ali ustanavljanja slamnatih podjetij, kažejo, da lahko pomanjkanje varovalnih mehanizmov vodi do razpada kolektivnih pogodb, izigravanja socialnih pravic in povečanja brezposelnosti. Nasprotno pa urejen prenos, ki temelji na načelu kontinuitete, zmanjšuje tveganje za socialni damping, omogoča ohranitev kupne moči in prispeva k lokalni gospodarski stabilnosti (Kresal, 2013).

Vendar pa tudi institucionalizirano varstvo delavcev ni brez makroekonomskih posledic. Če je prenормirano ali neprilagodljivo, lahko vpliva na upad investicij, zmanjšano dinamiko trga dela in višje stroške zaposlovanja. OECD opozarja, da pretirano rigidni sistemi varovanja zaposlitve zavirajo ustvarjanje novih delovnih mest in vplivajo na strukturo zaposlovanja, zlasti v času gospodarskih nihanj (OECD, 2012).

Ključna naloga zakonodajalcev in socialnih partnerjev je zato iskanje ravnovesja, ki ohranja temeljne pravice, a obenem omogoča racionalno prilagajanje podjetij – zlasti v primerih, kjer je prenos del podjetja edina alternativa stečaju ali množičnemu odpuščanju (European Commission, 2019).

Evropski modeli prožne varnosti poudarjajo, da je takšno ravnovesje mogoče doseči predvsem skozi kombinacijo pravne varnosti, aktivne zaposlitvene politike in učinkovitega socialnega dialoga, pri čemer prav slednji v praksi pogosto predstavlja najšibkejši člen (Council of the EU, 2007). Zato je zaščita delavcev ob prenosu podjetja v resnici tudi vprašanje širšega institucionalnega okvira – od delovanja sodišč do kakovosti kolektivnega pogajanja in dostopa do pravnega varstva.

V tem smislu varstvo, ki ga zagotavlja ZDR-1 ob implementaciji Direktive 2001/23/ES, ni le pravni mehanizem, temveč tudi element ekonomske politike socialne kohezije, ki pomembno vpliva na dinamiko slovenskega trga dela in njegovo odpornost v času kriz (Senčur Peček, 2020).

4.8 Sklep

Poglavje o ekonomskih posledicah spremembe delodajalca je pokazalo, da gre za zapleteno prepletanje pravnih, socialnih in gospodarskih učinkov, ki pomembno vplivajo na vse vpletene strani. Sprememba delodajalca ni zgolj pravna kategorija, temveč tudi izrazit ekonomski proces, ki ima lahko daljnosežne posledice tako za delodajalce kot tudi za delavce (Senčur Peček, 2018).

Z vidika delavcev je bistvena ohranitev kontinuitete pravic iz delovnega razmerja. Ta zagotavlja socialno varnost, predvidljivost in pravno zaščito, predvsem pa preprečuje tveganja, ki bi izhajala iz izgube zaposlitve, slabšanja pogojev dela ali izgube že pridobljenih pravic. Kot so pokazali empirični podatki, ima zaščita delavcev tudi merljivo ekonomsko vrednost – kar potrjuje, da pravna varnost delavcev ni le moralni imperativ, temveč tudi realna socialna in gospodarska kategorija (Bertola in drugi, 2005).

Z vidika delodajalcev prenos pomeni strošek, odgovornost in organizacijski izziv. Tako prevzemnik kot prenosnik morata razmisliti o dolgoročnih učinkih prenosa – od integracije zaposlenih, spoštovanja kolektivnih pogodb, do morebitnih obveznosti, ki jih prevzemajo. Hkrati pa velja poudariti, da zakonodaja, ki zagotavlja predvidljive in enotne standarde prenosa podjetij, zmanjšuje institucionalna tveganja in transakcijske stroške, ki bi sicer nastali zaradi pravne negotovosti, sporov ali nejasnih razmerij med strankami. To dokazuje, da pravilno strukturirano varstvo zaposlenih ne pomeni nujno ovire za poslovno fleksibilnost, temveč lahko deluje kot mehanizem dolgoročne stabilnosti (European Commission, 2007).

V svojih globalnih poročilih Svetovna banka opozarja, da delovna zakonodaja, vključno z ureditvijo spremembe delodajalca, ni ključna ovira za razvoj gospodarstva, kot pogosto trdijo določeni ekonomski lobiji. Nasprotno, poročilo iz leta 2013 navaja, da urejena in predvidljiva zaščita zaposlenih spodbuja odgovorno ravnanje podjetij in zmanjšuje tveganje za zlorabe, kot so slamnata podjetja, izigravanje delavskih pravic ali izogibanje obveznostim ob stečaju. Poudarjajo, da prekarizacija in neurejeni prenosi zaposlenih ne ustvarjajo trajnostne konkurenčnosti, temveč poglobljajo socialno izključenost. Priporočilo poročila je jasno: zaščita pravic ob spremembi delodajalca mora biti sestavni del dolgoročne razvojne politike (World Bank, 2013).

Dodaten izziv sodobne delovnopravne zakonodaje pa je tudi njeno umeščanje v širši makroekonomski kontekst. Varstvo zaposlenih ob prenosu podjetja pomembno vpliva na fleksibilnost trga dela, dinamiko zaposlenosti in produktivnost, zlasti v kriznih obdobjih. Modeli t. i. prožne varnosti (flexicurity) nakazujejo, da ni nujno izbirati med zaščito delavcev in konkurenčnostjo podjetij, temveč je mogoče s premišljeno zakonodajo doseči ravnovesje, ki podpira tako zaposlitveno varnost kot podjetniško prilagodljivost (OECD, 2012).

Pomembna naloga pravnega in ekonomskega okvira je torej ustvarjanje pogojev, kjer zaščita delavcev ni v nasprotju z interesom podjetij po učinkovitosti. Kot kaže primer franšiznih modelov ali mednarodnih prevzemov, so lahko prav pravna jasnost, predvidljivost obveznosti in enotna pravna interpretacija (tudi preko sodne prakse SEU) tisti dejavniki, ki omogočajo manj tvegan in bolj trajnosten prenos gospodarskih enot (Pinsent Masons, 2022).

Zato lahko zaključimo, da je ena ključnih nalog sodobne delovnopravne zakonodaje ravno v iskanju ravnovesja med varstvom delavcev in gospodarskimi interesi delodajalcev. Medtem ko mora delodajalec ohraniti možnost prilagajanja tržnim razmeram, mora biti varstvo zaposlenih oblikovano tako, da preprečuje socialno tveganje in zagotavlja zaupanje v pravni red. Le ob vključevanju makroekonomskih vidikov, prožnosti ter odgovornega reguliranja lahko dosežemo trajnostno, konkurenčno in vključujoče gospodarstvo (Council of the EU, 2007).

5 PREGLED NOVEJŠE SODNE PRAKSE

5.1 Sodna praksa v Republiki Sloveniji

Institut spremembe delodajalca, urejen v 75. členu ZDR-1, določa pravila v primeru prenosa podjetja, gospodarske dejavnosti ali njenega dela na novega delodajalca. Namen tega instituta je zaščita pravic delavcev ob spremembi delodajalca ter zagotavljanje kontinuitete delovnih razmerij. Pomen instituta potrjuje bogata sodna praksa, ki dodatno pojasnjuje njegove temeljne elemente. Ta institut igra pomembno

vlogo pri zagotavljanju delovne stabilnosti in preprečevanju negativnih posledic za delavce, ki bi lahko nastale zaradi organizacijskih sprememb na ravni podjetja.

Eden ključnih vidikov instituta je prenos pravic in obveznosti na novega delodajalca. Sodna praksa dosledno poudarja, da ta prenos vključuje vse pravice, obveznosti in delovne pogoje, dogovorjene v pogodbah o zaposlitvi. V sodbi VDSS Pdp 318/2023 je bilo potrjeno, da se individualne pogodbe o zaposlitvi prenesejo na novega delodajalca tudi v primeru, ko je ta prevzel le del dejavnosti podjetja. V konkretnem primeru so se za tožnico spremenili pogoji dela, ker se je spremenil kraj opravljanja dela, kar utemeljuje zahtevek tožnice za plačilo odpravnine. Sodišče še razjasni, da pogojev dela in spremembe le teh, ni mogoče razlagati preširoko in podnje ne moremo šteti večjega obsega dela ali večje obremenitve, temveč kvečjemu nadurno delo, spremembo delovnega časa in podobno. Podobno je VS RS v zadevi VIII Ips 44/2021 poudarilo, da mora novi delodajalec spoštovati vse pravice delavcev, razen če zakon določa drugače. Sodba VDSS Pdp 684/2019 pa je dodatno osvetlila, da prenos podjetja ni nujno pogojen s sklenitvijo formalnega pravnega posla, ampak zadostuje nadaljevanje dejavnosti na istih sredstvih. To je še posebej pomembno v primerih, kjer formalni pravni akti niso prisotni, a kljub temu obstajajo jasni znaki prenosa gospodarske dejavnosti.

Pri vprašanju zaščite pravic delavcev sodna praksa poudarja načelo nediskriminacije in solidarnosti. V sodbi VDSS Pdp 149/2023 je sodišče obravnavalo vprašanje odpovednega roka, pri čemer je odločilo, da prenos delodajalca ne vpliva na pravico delavca do odpovednega roka, če je ta določen v pogodbi. Sodišče hkrati še poudari, da je organizacija dela in sistemizacija delovnih mest izključno v domeni delodajalca, zato se od delodajalca prevzemnika ne pričakuje, da bo ob prenosu dejavnosti spremenil sistemizacijo delovnih mest, da bo le ta ustrezala delovnim mestom iz pogodb o zaposlitvi prenesenih delavcev. VS RS v sodbi VIII Ips 33/2022 je obravnavalo primer diskriminacije delavcev pri prenosu in potrdilo, da novi delodajalec ne sme vzpostaviti slabših pogojev za prenesene delavce v primerjavi z obstoječimi zaposlenimi. Solidarna odgovornost starega in novega delodajalca za obveznosti do delavcev, kot potrjuje sodba VDSS Pdp 437/2021, dodatno krepi zaščito delavcev in povečuje njihovo pravno varnost. To načelo je posebej pomembno za preprečevanje situacij, kjer bi delavci ostali brez ustrezne pravne zaščite zaradi neizpolnjenih obveznosti prejšnjega delodajalca.

Pojem prenosa podjetja ali dejavnosti zahteva podrobno presojo. Sodba VDSS Pdp 74/2023 je osvetlila, da prenos nepremičnin podjetja ne pomeni nujno prenosa dejavnosti, razen če je vključena organizirana gospodarska enota. VDSS je v zadevi Pdp 477/2020 pojasnilo, da mora prenos vključevati kontinuiteto gospodarske enote, ki omogoča nadaljevanje poslovanja. Ti primeri potrjujejo, da so bistveni elementi prenosa podjetja funkcionalna povezanost sredstev in dejavnosti ter kontinuiteta poslovanja. Element kontinuitete zagotavlja, da delavci ob prehodu v novo organizacijsko strukturo ohranijo svoje pravice in položaj.

Odgovornost novega in starega delodajalca je prav tako podrobno urejena. V sodbi VDSS Pdp 437/2021 je bilo potrjeno, da sta stari in novi delodajalec solidarno odgovorna za obveznosti do delavcev, ki so nastale pred prenosom, kar omogoča delavcem učinkovito uveljavljanje svojih pravic. Sodba VDSS Pdp 523/2020 je razmejila odgovornosti, saj je ugotovila, da novi delodajalec ni odgovoren za obveznosti, ki so nastale pred datumom prenosa, razen če je bilo dogovorjeno drugače. To razmejevanje odgovornosti je ključno za pravno varnost in jasnost medsebojnih obveznosti, ki jih nosijo stari in novi delodajalci.

Dodatno, sodna praksa izpostavlja pomembnost pravočasnega in ustreznega obveščanja delavcev o prenosu delodajalca. Obveščanje delavcev o nameravanih spremembah ima ključno vlogo pri zagotavljanju transparentnosti in zaupanja. To pomeni, da mora delodajalec pred izvedbo prenosa jasno komunicirati vse pomembne informacije o spremembah, ki vplivajo na pravice in obveznosti delavcev.

Na podlagi analize sodne prakse je mogoče oblikovati naslednje ključne ugotovitve:

1. Novi delodajalec je dolžan prevzeti vse pravice in obveznosti iz obstoječih pogodb o zaposlitvi brez sprememb, kar zagotavlja kontinuiteto delovnih razmerij in preprečuje zlorabe instituta prenosa.
2. Zaščita delavcev je osrednjega pomena, pri čemer je prepoved diskriminacije ključna za enakopravno obravnavo vseh delavcev. To preprečuje neenakosti in morebitno neustrezno obravnavo prenesenih delavcev.
3. Prenos podjetja ali dejavnosti mora vključevati organizirano gospodarsko enoto in kontinuiteto poslovanja, kar je bistveno za ohranitev pravic delavcev. To zagotavlja, da reorganizacije ne vplivajo negativno na pravni položaj zaposlenih.
4. Solidarna odgovornost starega in novega delodajalca povečuje varstvo delavcev, hkrati pa omogoča večjo pravno varnost vseh vpletenih strani. Ta odgovornost zagotavlja, da delavci ne ostanejo brez pravnega naslova za uveljavljanje svojih pravic.
5. Obveščanje in vključevanje delavcev v postopek prenosa sta bistvena za vzpostavitev zaupanja in pravočasno pripravo na spremembe.

Sodna praksa, tudi iz leta 2024, dodatno potrjuje doslednost pri razlagi instituta spremembe delodajalca, kar zagotavlja celovito zaščito delavcev in prispeva k pravni stabilnosti. Prepozna tudi vlogo transparentne komunikacije in pojasnjevanja sprememb delavcem kot nepogrešljivega elementa pri uspešnem prenosu delodajalca. Na ta način je zagotovljeno ravnovesje med interesi delodajalcev in pravicami delavcev, kar krepi zaupanje v pravni sistem ter prispeva k stabilnemu delovnemu okolju.

5.2 Sodna praksa SEU

Direktiva 2001/23/ES, ki ureja varstvo pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali njihovih delov, ima za cilj ohranitev pravic delavcev in zagotovitev kontinuitete delovnih razmerij pri tovrstnih prenosih. SEU je v zvezi s to direktivo izdalo več pomembnih sodb, ki podrobneje razčlenjujejo pravne institute in določajo standarde za njeno uporabo. Pri obravnavi relevantne sodne prakse je ključno razumeti pojme, kot so prenos podjetja, varstvo pravic delavcev, obveznost obveščanja in posvetovanja, vpliv insolventnosti ter spremembe pogojev zaposlitve po prenosu.

Pri opredelitvi pojma prenosa podjetja ali dela podjetja je SEU poudarilo, da prenos podjetja zajema primere, kjer se ohranja identiteta gospodarske dejavnosti, tudi če ne pride do neposrednega prenosa osebja ali sredstev. Ključni kriteriji za ugotavljanje prenosa, kot so jih opredelili v sodbi SEU C-24/85), vključujejo naravo dejavnosti, vrsto prenesenih sredstev in stopnjo ohranjanja strank. Sodba SEU C-194/18, dodatno potrjuje, da je ključna kontinuiteta gospodarske dejavnosti, pri čemer se varstvo pravic delavcev razteza tudi na kompleksne okoliščine prenosa. Ti kriteriji omogočajo enotno razlago pojma prenosa podjetja v vseh državah članicah EU, kar pripomore k usklajenemu izvajanju direktive.

Direktiva 2001/23/ES zagotavlja obsežno varstvo pravic delavcev ob prenosu, kar se kaže v zagotavljanju ohranitve vseh pravic iz obstoječih pogodb o zaposlitvi. Sodba SEU C-509/14 potrjuje, da odpovedi pogodb, ki so izključno posledica prenosa, niso dovoljene, razen če obstajajo ekonomski, tehnični ali organizacijski razlogi. Ta sodba izpostavlja pomembnost varstva delavcev pred morebitnimi zlorabami prenosa podjetja kot izgovora za odpoved pogodb o zaposlitvi. Poleg tega je SEU v sodbi SEU C-13/95, jasno opredelilo, da se vse pravice delavcev, vključno s plačami, ugodnostmi in delovnimi pogoji, prenesejo na novega delodajalca. S tem je zagotovljeno, da delavci ob prenosu podjetja ne utrpijo izgube svojih pravic.

Obveznost obveščanja in posvetovanja s predstavniki delavcev je ključni element direktive. SEU je v sodbi SEU C-478/03, odločilo, da mora delodajalec pravočasno obvestiti in se posvetovati s predstavniki delavcev o predvidenem prenosu. To obveščanje mora vključevati vse pomembne informacije, kot so razlogi za prenos, pravne, ekonomske in socialne posledice za delavce. Takšna praksa omogoča transparentnost in konstruktiven dialog med delodajalcem in delavci ter preprečuje potencialne konflikte. Obveznost obveščanja zagotavlja delavcem možnost, da se pravočasno pripravijo na spremembe, ter omogoča njihovim predstavnikom, da sodelujejo v procesih, ki vplivajo na pravice zaposlenih.

Prenos podjetja v primeru insolventnosti prinaša posebne izzive. V sodbi SEU C-472/16, je SEU potrdilo, da lahko nacionalna zakonodaja določi prilagoditve pravic delavcev, vendar morajo biti ti ukrepi skladni z minimalnimi standardi direktive. To

omogoča ohranjanje delovnih mest tudi v primeru finančnih težav podjetja in prispeva k ravnovesju med zaščito delavcev ter zagotavljanjem nadaljnjega delovanja podjetja. Direktiva s tem spodbuja reorganizacijo podjetij na način, ki omogoča preživetje podjetja, ne da bi se pri tem zanemarile pravice delavcev.

Sprememba pogojev zaposlitve po prenosu je mogoča le pod posebnimi pogoji. Sodba SEU C-426/11, potrjuje, da novi delodajalec ne sme enostransko spremeniti bistvenih pogojev zaposlitve, razen če to izrecno dopušča nacionalna zakonodaja. Ta zaščita preprečuje poskuse izogibanja obveznostim in zagotavlja stabilnost delovnih razmerij. SEU je v tej sodbi poudarilo, da so bistveni pogoji zaposlitve del temeljne zaščitne mreže, ki jo zagotavlja direktiva, zato morajo biti kakršnekoli spremembe jasno utemeljene in skladne z veljavno zakonodajo.

Na podlagi analize sodne prakse SEU lahko povzamemo naslednje ključne ugotovitve. Pojem prenosa podjetja ali dejavnosti temelji na kontinuiteti gospodarske dejavnosti, kar zagotavlja fleksibilno uporabo direktive v različnih poslovnih situacijah. Varstvo pravic delavcev je osrednje in preprečuje odpovedi, ki so posledica prenosa, ter zagotavlja ohranitev vseh pravic iz obstoječih pogodb o zaposlitvi. Obveščanje in posvetovanje s predstavniki delavcev sta ključna za transparentnost in sodelovanje v postopkih prenosa. Pri prenosih v primeru insolventnosti direktiva omogoča določeno prožnost, vendar hkrati zagotavlja minimalne standarde varstva. Nenazadnje so spremembe pogojev zaposlitve po prenosu mogoče le v skladu z zakonom in kolektivnimi pogodbami, kar krepi pravno varnost in stabilnost.

Sodna praksa SEU je ključna za enotno razumevanje in izvajanje Direktive 2001/23/ES v državah članicah EU. Njena vloga je vzpostavitev ravnovesja med zaščito pravic delavcev in potrebami podjetij pri reorganizacijah in prenosih. Z zagotavljanjem jasnih smernic direktiva ne le krepi pravno varnost, temveč tudi prispeva k dolgoročni stabilnosti trga dela v EU.

5.3 Sinteza obeh analiz

Sodna praksa, ki obravnava prenos podjetij, igra ključno vlogo pri zagotavljanju pravne varnosti in zaščiti pravic delavcev. V slovenskem pravnem sistemu je institut prenosa delodajalca urejen v 75. členu ZDR-1, ki določa pravila v primeru prenosa podjetja, gospodarske dejavnosti ali njenega dela na novega delodajalca. Namen tega instituta je zaščita pravic delavcev ter zagotavljanje kontinuitete delovnih razmerij. Sodna praksa SEU pa s svojimi odločitvami zagotavlja enotno uporabo Direktive 2001/23/ES v vseh državah članicah EU.

Slovenska sodna praksa dosledno poudarja pomembnost prenosa vseh pravic in obveznosti delavcev na novega delodajalca. V sodbi VDSS Pdp 318/2023 je bilo potrjeno, da se pogodbe o zaposlitvi prenesejo na novega delodajalca tudi v primeru, ko

ta prevzame le del dejavnosti podjetja. Sodba VDSS Pdp 149/2023 dodatno poudarja, da prenos ne vpliva na odpovedni rok delavcev. VS RS je v sodbi VIII Ips 33/2022 obravnavalo vprašanje diskriminacije prenesenih delavcev in potrdilo, da novi delodajalec ne sme vzpostaviti slabših pogojev za prenesene delavce v primerjavi z obstoječimi zaposlenimi.

Na evropski ravni sodba SEU C-194/18, pojasnjuje, da lahko prenos podjetja vključuje primere, kjer ni neposrednega prenosa osebja, če se ohranja gospodarska enota. To je pomembno za zaščito delavcev v situacijah, kjer se spremembe v lastništvu ali organizaciji podjetja ne odražajo neposredno v formalnih pogodbenih aktih. V sodbi SEU C-509/14, je SEU potrdilo, da odpovedi pogodb, ki so neposredno povezane s prenosom, niso dovoljene, razen če obstajajo ekonomski, tehnični ali organizacijski razlogi.

Pri razlagi pojma prenosa podjetja ali gospodarske dejavnosti je ključna kontinuiteta poslovanja. Primer VDSS Pdp 74/2023 kaže, da prenos nepremičnin sam po sebi ne pomeni nujno prenosa gospodarske dejavnosti, razen če je vključena organizirana gospodarska enota. V sodbi SEU C-24/85, sodišče poudarja podobno stališče, kjer so bistveni elementi prenosa gospodarske dejavnosti narava dejavnosti, vrsta prenesenih sredstev in stopnja ohranjanja strank. Ti elementi zagotavljajo, da se zaščitijo pravice delavcev tudi v kompleksnih okoliščinah reorganizacije podjetja.

Sodna praksa izpostavlja tudi dolžnost delodajalca, da pravočasno obvesti in se posvetuje s predstavniki delavcev. V sodbi SEU C-478/03, je SEU potrdilo, da transparentna komunikacija med delodajalcem in delavci prispeva k preprečevanju nesporazumov in krepitvi zaupanja. Slovenska sodna praksa prav tako poudarja pomen obveščanja delavcev, saj je to ključno za zagotavljanje zaupanja in transparentnosti, kot izhaja iz primera VDSS Pdp 437/2021.

Odgovornost starega in novega delodajalca je še eno pomembno vprašanje. Slovenska sodba VDSS Pdp 437/2021 poudarja solidarnostno odgovornost obeh delodajalcev za obveznosti, nastale pred prenosom. SEU v sodbi SEU C-472/16, prav tako priznava, da lahko nacionalna zakonodaja določi prilagoditve pravic delavcev pri prenosu podjetja v primeru insolventnosti, vendar morajo biti ti ukrepi skladni z minimalnimi standardi zaščite delavcev, ki jih določa Direktiva 2001/23/ES.

Analiza obravnavane sodne prakse kaže, da sta slovenska in evropska sodna praksa v osnovnih načelih skladni. Obe sodni praksi poudarjata kontinuiteto gospodarske dejavnosti kot ključno za zaščito delavcev ter zagotavljata, da se pravice delavcev v primeru prenosa podjetja ohranijo. Slovenska sodna praksa bolj podrobno obravnava vprašanje solidarnosti med delodajalci, medtem ko SEU daje več poudarka na dolžnost obveščanja in posvetovanja s predstavniki delavcev.

Zaključimo lahko, da analizirana sodna praksa ne odstopa bistveno od prejšnje, temveč jo nadgrajuje z bolj poglobljenimi razlagami in prilagoditvami sodobnim gospodarskim razmeram. Slovenska sodišča dosledno sledijo smernicam SEU, kar zagotavlja skladnost nacionalne zakonodaje z evropskimi standardi. To prispeva k večji pravni varnosti delavcev in stabilnosti na trgu dela.

6 SKLEP

Analiza instituta spremembe delodajalca, kot je urejen v Direktivi 2001/23/ES in prenesen v slovensko zakonodajo z ZDR-1, pokaže, da je zakonodajalec postavil razmeroma trden okvir za varstvo delavcev. Vendar pa praksa – zlasti v pogojih prestrukturiranja, franšizinga, stečajev, začasnih prenosov in novih podjetniških modelov – kaže na številne izzive, ki izhajajo iz togosti norm, formalizma in pomanjkljivih mehanizmov nadzora.

Prvo raziskovalno vprašanje je pokazalo, da sodna praksa SEU pojem prenosa gospodarske enote razlaga funkcionalno – osredotoča se na ohranjanje identitete dejavnosti (npr. sodba SEU C-24/85). Slovenska praksa pa pogosto ostaja formalistična, kar omogoča obvode in izigravanje pravil (Senčur Peček, 2018). Razlika med »pravnim« in »dejanskim« delodajalcem se v nekaterih primerih zabriše do točke, ko je delavcu težko sploh identificirati, kje in pod kom pravno deluje.

Drugo vprašanje je razkrilo, da normativni okvir načeloma zagotavlja kontinuiteto pravic (75. člen ZDR-1), vendar v praksi obstajajo resne težave z uresničevanjem teh pravic. Pogoji zaposlitve se pogosto spremenijo pod pritiskom reorganizacij, pravna kontinuiteta pa se izkaže za zgolj formalno. Delavcem ostane pogodbeni vez, a z zmanjšano vsebinsko varnostjo – včasih celo brez realnega vpliva na spremembe pogojev dela (Kresal, 2013).

Tretje vprašanje je izpostavilo najbolj ranljive primere – insolventnosti, začasni prenosi, slamna podjetja. Kljub zakonski ureditvi solidarne odgovornosti (ZDR-1, 75. člen) praksa kaže, da delavci pogosto ostanejo brez poplačila terjatev ali z neuresničljivimi sodnimi pravicami (Kramar, 2020; Cigoj, 2016). Varstvo je neučinkovito prav tam, kjer bi moralo biti najmočnejše – v kriznih razmerah.

Četrto vprašanje – o ekonomskih učinkih – je razkrilo dvoplastnost ureditve. Na eni strani zakonodaja ustvarja transakcijske stroške: obvezen pravni due diligence, prevzem kolektivnih pogodb, obveznosti do delavcev in omejitve fleksibilnosti. Vse to lahko zmanjša privlačnost prevzemov in prestrukturiranja (Porter, 1985; Pinsent Masons, 2022). A hkrati prav ta pravna predvidljivost deluje kot zaščitni mehanizem – zmanjšuje tveganje za spore in zagotavlja stabilno okolje za dolgoročno načrtovanje (Coase, 1937; European Commission, 2007). Direktiva 2001/23/ES tako ne deluje zgolj kot orodje varstva delavcev, temveč tudi kot institucionalni okvir za gospodarsko predvidljivost.

Peto raziskovalno vprašanje je razširilo pogled na makroekonomski in podjetniški učinek zakonodaje. Prikazano je bilo, da urejena kontinuiteta pravic vpliva na stabilnost trga dela, zmanjšuje fluktuacijo in omogoča vlaganja v človeški kapital. Model t. i. prožne varnosti (flexicurity) dokazuje, da varstvo in fleksibilnost nista nujno nasprotji, temveč ju je mogoče uskladiti v učinkovit institucionalni model (OECD, 2012; Council of the EU, 2007). Posebej v inovacijskih okoljih (startupi, scale-upi, M&A) pa trenutni okvir pogosto zavira hitre spremembe in vstop investorjev, saj omejuje možnost fleksibilne reorganizacije (ECGI, 2018; EU Monitor, 2007). To pomeni, da se je treba pri nadaljnjem normativnem razvoju vprašati, ali lahko zakonodaja bolje naslovi potrebe visoko dinamičnih sektorjev, ne da bi pri tem ogrozila temeljno varstvo delavcev.

Sklepno lahko rečemo, da je institut spremembe delodajalca izraz razmerja med pravom in ekonomijo – in da je to razmerje polno napetosti, kompromisov ter razhajanj med normativnim in dejanskim stanjem. Če želimo, da direktiva in ZDR-1 resnično delujeta v praksi, je nujna nadgradnja: bolj dosledna uporaba sodne prakse SEU, učinkovitejši nadzor nad zlorabami, večja vloga socialnih partnerjev in – ne nazadnje – večja občutljivost zakonodajalcev do ekonomskih specifik sodobnega podjetništva. Prenos podjetja ni več le tehnično pravno vprašanje, temveč tudi družbeni in razvojni dogodek, ki lahko pomembno vpliva na socialno varnost, inovacijsko moč in gospodarsko konkurenčnost države. V tem smislu mora biti zaščita delavca resnična, operativna in strateško vključena v širše razvojne politike.

SEZNAM KLJUČNE LITERATURE

1. Adams, Z., Bishop, L., Deakin, S., Fenwick, C., Martisson Garzelli, S. in Rusconi, G. (2018). *The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a Panel of 117 Countries, 1990-2013*. ECGI Law Working Paper No. 406/2018. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3184784>
2. Cigoj, J. (2016). Terjanje neporavnanih obveznosti iz delovnega razmerja. *Pravna praksa*, (23), 20–22.
3. Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386–405. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
4. Kresal, B. (2020). Prenos podjetja v praksi. *Delavci in delodajalci*, 20(2), 5–23.
5. Kresal, B. (2013). Prenos podjetja in varstvo delavcev. *Delavci in delodajalci*, 13(1), 7–30.
6. Pirnat, T. (2011). Kdaj gre za spremembo delodajalca? *Pravna praksa*, (17), 22.
7. Senčur Peček, D. (2020). Delovno pravo: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem. GV Založba.

LITERATURA IN VIRI

1. Adams, Z., Bishop, L., Deakin, S., Fenwick, C., Martisson Garzelli, S. in Rusconi, G. (2018). *The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a Panel of 117 Countries, 1990-2013*. ECGI Law Working Paper No. 406/2018.
2. Arold, B. W., Law, T. in Munk, T. (2025). *The value of worker rights in collective bargaining* (NBER Working Paper No. 33605). National Bureau of Economic Research.
3. Bertola, G., Boeri, T., Cazes, S. in Helms, L. (2005). *Empirical research on the effects of labour and employment laws*. ILO Working Paper.
4. Cigoj, J. (2016). Terjanje neporavnanih obveznosti iz delovnega razmerja. *Pravna praksa*, (23), 20.
5. Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386–405.
6. Council of the European Union. (2007). *Towards common principles of flexicurity*. Brussels.
7. Deakin, S. in Morris, G. S. (2012). *Labour law* (6th ed.). Oxford University Press.
8. Deakin, S. in Pourkermani, K. (2024). *The economic effects of changes in labour laws: New evidence for the UK*. Centre for Business Research, Policy Brief, University of Cambridge.
9. De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”. *Conditions of Work and Employment Series No. 71*. ILO.
10. Direktiva 2001/23/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. UL L 82/16.
11. Direktiva 80/987/EGS Sveta z dne 20. oktobra 1980 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z varstvom delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca. UL L 283/23.
12. Direktiva 91/383/EGS Sveta z dne 25. junija 1991 o dopolnitvi ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu delavcev s pogodbo za določen čas ali s začasnim delom. UL L 206/19.
13. Direktiva 98/59/ES Sveta z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. UL L 225/16.
14. European Commission. (2007). *Safeguarding employee rights in cross-border transfers of undertakings*. Eurofound.
15. European Commission. (2019). *Employment and social developments in Europe 2019*. Publications Office of the EU.
16. European Corporate Governance Institute. (2018). *Employee engagement and M&A outcomes* (Working Paper Series). ECGI.
17. EU Monitor. (2007). *Mergers and acquisitions: Changing patterns, new opportunities*. Deutsche Bank Research.

18. Frantziou, E. (2019). The horizontal effect of fundamental rights in the European Union: A constitutional analysis. *European Constitutional Law Review*, 15(2), 306–323.
19. Knez, I. (2013). Novi zakon o delovnih razmerjih – korak bližje k prožni varnosti? *Pravna praksa*, (10), 22.
20. Kramar, D. (2020). Delovnopravna kontinuiteta. *Pravna praksa*, (15–16), 15–16.
21. Kresal, B. (2010). Novejša sodna praksa Sodišča EU v zvezi s kolektivnimi odpusti. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 203–215.
22. Kresal, B. (2013). Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih? *Delavci in delodajalci*, 1, 55.
23. Mežnar, Š. (2018). Uporaba prava EU v postopkih pred delovnimi sodišči. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 481.
24. OECD. (2012). *Reassessing the role of policies for labour market resilience*. Employment Outlook 2012.
25. Pinsent Masons. (2022). *Basic guide to TUPE*. <https://www.pinsentmasons.com/out-law/guides/basic-guide-to-tupe>
26. Pirnat, T. (2011). Kdaj gre za spremembo delodajalca? *Pravna praksa*, (17), 22.
27. Porter, M. (1985). *Competitive advantage*. Free Press.
28. Porter, M. E. (1990). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
29. Saint-Paul, G. in Marshall, J. (2021). *Assessing the long-run economic impact of labour law systems* (WP 367). University of Cambridge.
30. Schömann, I. (2014). Reconstructing the role of labour law for the 21st century. *ETUI Policy Brief*, 9/2014.
31. Senčur Peček, D. (2010). Aktualna vprašanja spremembe delodajalca. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 297–323.
32. Senčur Peček, D. (2013). Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1. *Podjetje in delo*, 3–4, 414.
33. Senčur Peček, D. (2018). Franšizing in delovna razmerja. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 233–246.
34. Senčur Peček, D. (2019). *Pravice delavcev ob spremembi delodajalca*. Pravna fakulteta, Univerza v Mariboru.
35. Senčur Peček, D. (2020). Novejša sodna praksa Sodišča EU in njen vpliv na uveljavljanje in obseg delovnopravnega varstva. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 169–203.
36. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 327/2015 z dne 2015.
37. Sodba Sodišča Evropske unije, C-101/87 Bork, ECLI:EU:C:1988:401 z dne 7. 12. 1988.
38. Sodba Sodišča Evropske unije, C-13/95 Ayse Süzen proti Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, ECLI:EU:C:1997:141 z dne 11. 3. 1997.

39. Sodba Sodišča Evropske unije, C-132/91 Katsikas, ECLI:EU:C:1992:436 z dne 16. 12. 1992.
40. Sodba Sodišča Evropske unije, C-135/83 Abels, ECLI:EU:C:1985:55 z dne 7. 2. 1985.
41. Sodba Sodišča Evropske unije, C-171/94 in C-172/94 Merckx in Neuhuys, ECLI:EU:C:1996:87 z dne 7. 3. 1996.
42. Sodba Sodišča Evropske unije, C-186/83 Botzen, ECLI:EU:C:1985:58 z dne 7. 2. 1985.
43. Sodba Sodišča Evropske unije, C-188/03 Junk, ECLI:EU:C:2005:59 z dne 27. 1. 2005.
44. Sodba Sodišča Evropske unije, C-194/18 Jadran Dodič, ECLI:EU:C:2019:408 z dne 8. 5. 2019.
45. Sodba Sodišča Evropske unije, C-242/09 Albron Catering, ECLI:EU:C:2010:625 z dne 21. 10. 2010.
46. Sodba Sodišča Evropske unije, C-270/05 Athinaiki Chartopoiia AE, ECLI:EU:C:2007:101 z dne 15. 2. 2007.
47. Sodba Sodišča Evropske unije, C-319/94 Dethier, ECLI:EU:C:1998:111 z dne 12. 3. 1998.
48. Sodba Sodišča Evropske unije, C-324/86 Daddy's Dance Hall, ECLI:EU:C:1988:204 z dne 10. 2. 1988.
49. Sodba Sodišča Evropske unije, C-343/01 Collino in Chiappero, ECLI:EU:C:2003:129 z dne 7. 3. 2003.
50. Sodba Sodišča Evropske unije, C-343/10 CLECE SA, ECLI:EU:C:2011:68 z dne 20. 1. 2011.
51. Sodba Sodišča Evropske unije, C-396/07 Juuri, ECLI:EU:C:2008:479 z dne 20. 11. 2008.
52. Sodba Sodišča Evropske unije, C-425/02 Delahaye, ECLI:EU:C:2004:18 z dne 25. 1. 2001.
53. Sodba Sodišča Evropske unije, C-426/11 Alemo-Herron, ECLI:EU:C:2013:521 z dne 18. 7. 2013.
54. Sodba Sodišča Evropske unije, C-472/16 Colino Sigüenza proti Ayuntamiento de Valladolid, ECLI:EU:C:2018:264 z dne 13. 6. 2018.
55. Sodba Sodišča Evropske unije, C-478/03 Celtec proti Astley, ECLI:EU:C:2005:321 z dne 26. 5. 2005.
56. Sodba Sodišča Evropske unije, C-499/04 Werhof, ECLI:EU:C:2006:168 z dne 9. 3. 2006.
57. Sodba Sodišča Evropske unije, C-509/14, ECLI:EU:C:2017:637 z dne 6. 9. 2017.
58. Sodba Sodišča Evropske unije, C-51/00 Temco, ECLI:EU:C:2002:517 z dne 24. 1. 2002.
59. Sodba Sodišča Evropske unije, C-569/16 in C-570/16 Bauer in Broßonn, ECLI:EU:C:2018:871 z dne 6. 11. 2018.

60. Sodba Sodišča Evropske unije, C-24/85 Spijkers, ECLI:EU:C:1986:153 z dne 18. 3. 1986.
61. Sodba Sodišča Evropske unije, C-4/01 Martin, ECLI:EU:C:2003:88 z dne 6. 2. 2003.
62. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1132/2007 z dne 2007.
63. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1166/2006 z dne 26. 10. 2006.
64. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 149/2023 z dne 3. 10. 2023.
65. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1816/2010 z dne 2010.
66. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 209/2007 z dne 2007.
67. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 228/2015 z dne 2015.
68. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 291/2016 z dne 2016.
69. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 318/2023 z dne 30. 11. 2023.
70. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 437/2021 z dne 16. 12. 2021.
71. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 472/2016 z dne 2016.
72. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 477/2020 z dne 3. 11. 2020.
73. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 523/2020 z dne 27. 10. 2020.
74. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 673/2014 z dne 2014.
75. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 684/2019 z dne 2019.
76. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 74/2023 z dne 2. 2. 2023.
77. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 885/2012 z dne 2012.
78. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 954/2005 z dne 2005.
79. Sodba Vrhovnega sodišča RS, opr. št. VIII Ips 33/2022 z dne 31. 1. 2023.
80. Sodba Vrhovnega sodišča RS, opr. št. VIII Ips 44/2021 z dne 14. 9. 2021.
81. Sodba Vrhovnega sodišča RS, opr. št. VIII Ips 94/2019 z dne 2019.
82. Tičar, L. (2010). Sprememba delodajalca v insolvenčnih postopkih. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 297–323.
83. Tičar, L. (2021). Prenosi podjetij in pravna ureditev v EU. *Pravna praksa*, 50(2), 34–49.
84. Trstenjak, V. (2010). Novejša sodna praksa Sodišča EU na področju prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 167–186.
85. World Bank. (2013). World development report.
86. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 – ZZSDT, 33/2016 – PZ-F, 52/2016, 15/2017 – odl. US, 22/2019 – ZPosS, 81/2019, 203/2021 – ZDUPŠOP, 15/2022 – ZČmIS-A in 114/2023.

87. Zavod Prekarno delo. (2022). *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza*. Institut – delo.
88. Zupančič-Čokert, L. (2022). Prevzem delavcev in redna odpoved. *Pravna praksa*, (15), 23.