



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS sodba Pdp 751/2016

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.751.2016

Evidenčna številka: VDS0016990

Datum odločbe: 05.01.2017

Senat: Jelka Zorman Bogunovič (preds.), Valerija Nahtigal Čurman (poroč.), Marko Hafner

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi - hujša kršitev delovnih obveznosti - nezmožnost nadaljevanja delovnega razmerja

Zveza: ZDR-1 člen 85, 85/2, 94, 109, 109/1, 110, 110/1, 110/1-2, 118.

Jedro

Tožena stranka je tožniku podala izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi dne 1. 8. 2014, odpoved pa je bila tožniku vročena 2. 8. 2014, pri čemer mu je delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo dne 7. 8. 2014, tožnik pa je v tem času koristil letni dopust. ZDR-1 v 1. odstavku 109. členu določa nemožnost nadaljevanja delovnega razmerja in ne nemožnost dejanskega opravljanja dela, pri čemer tudi koriščenje rednega letnega dopusta pomeni delovno razmerje. Zato v primeru delovnega razmerja po vročeni izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ni izpolnjen pogoj iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1. Sodišče prve stopnje je zato pravilno zaključilo, da je izpodbijana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

Izrek

I. Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje.

II. Stranki sami krijeta vsaka svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je izdalo sodbo, s katero je razsodilo:

"1. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 1. 8. 2014 je nezakonita. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena med tožečo in toženo stranko ni prenehala veljati dne 7. 8. 2014, temveč je veljala do 30. 11. 2014.

2. Tožena stranka je dolžna tožečo stranko za čas od 8. 8. 2014 do 30. 11. 2014 prijaviti v obvezna

zavarovanja, ji za navedeno obdobje obračunati plačo, ki bi jo tožeča stranka prejela, če bi delala, od te plače plačati davke in prispevke ter izplačati tožeči stranki neto mesečno plačo skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od 19. naslednjega v mesecu, dalje do plačila, vse v roku 8 dni pod izvršbo.

3. Tožena stranka je dolžna izplačati tožeči stranki sorazmerni del regresa za letni dopust za leto 2014 v višini 221,96 EUR, od tega zneska odvesti dohodnino ter izplačati tožeči stranki neto znesek, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od 1. 1. 2015 dalje do plačila, v roku 8 dni pod izvršbo.

4. Tožena stranka je dolžna obračunati tožeči stranki nadomestilo za sodno prenehanje pogodbe o zaposlitvi v višini 986,45 EUR, od tega zneska odvesti davke in prispevke in izplačati tožeči stranki neto znesek, v roku 8 dni pod izvršbo. Kar tožeča stranka zahteva več, to je 1.943,62 EUR skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 1. 12. 2014, se zavrne.

5. Tožena stranka je dolžna tožeči stranki povrniti njene pravdne stroške v višini 1.247,30 EUR, v roku 8 dni po vročitvi sodbe, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od prvega dne zamude do plačila."

2. Tožena stranka vlaga pravočasno pritožbo zoper sodbo in navaja, da je sodba, s katero je sodišče ugodilo tožbenemu zahtevku nezakonita. Zakonita je v delu, v katerem je sodišče zavrnilo zahtevek za plačilo nadomestila za sodno prenehanje pogodbe o zaposlitvi v višini 1.943,62 EUR skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 1. 12. 2014 dalje. Sodišče je pravilno štelo, da so izpolnjene procesne predpostavke za izredno odpoved, saj teža tožnikove kršitve glede na naravo njegovega dela in tožnikov odnos do kršitve predstavljata okoliščine, na podlagi katerih je mogoče zaključiti, da s svojim zagovorom ne bi mogel vplivati na odločitev tožene stranke v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Glede nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma da je pokazal interes za nadaljevanje delovnega razmerja, zaradi česar je podana možnost za nadaljevanje delovnega razmerja, torej ni podan drugi pogoj po prvem odstavku 109. člena ZDR, pa ni pravilno. Sodišče je bistveno kršilo določbe pravnega postopka, kar je vplivalo na zakonitost sodbe, zmotno in nepopolno je ugotovilo dejansko stanje, posledično pa tudi zmotno uporabilo materialno pravo. Tožnik v tej smeri ni podal trditvene podlage v smeri neizpolnjevanja pogoja za izredno odpoved, to je nemožnosti nadaljevanja delovnega razmerja. Prav tako možnosti nadaljevanja delovnega razmerja ni zatrjevala tožena stranka, na kateri je bilo v tem primeru dokazno breme, pač pa je zatrjevala, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Razpravno načelo (7. člen ZPP, 180. člen ZPP, 212. člen ZPP) določa, da morajo stranke navesti vsa dejstva, na katera opirajo svoje zahteve, in predlagati dokaze, s katerimi se ta dejstva dokazujejo. Tožnik ni navedel dejstev v smeri obstoja možnosti nadaljevanja delovnega razmerja, kaj šele, da bi v to smer predlagal dokaze. Sodišče je torej odločilo mimo trditvene in dokazne podlage, zato je izpodbijana sodba v nasprotju z navedenim temeljnim načelom pravnega postopka, posledično pa nezakonita. Sodba je v delu, ki se nanaša na ugotavljanje možnosti nadaljevanja delovnega razmerja brez razlogov, saj se sodišče ni opredelilo do trditev toženca, ki je trdil, da delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati. Tožena stranka je trdila, da je tožnik zaradi prisotnosti na delovnem mestu v vinjenem stanju kršil eno najpomembnejših pravil pri toženi stranki, s čemer je popolnoma porušil zaupanje delodajalca. Tožnik je bil močno vinjen, ni bil sposoben sam oditi domov, pač pa mu je tožena stranka organizirala prevoz s taksijem. Med strankama ni sporno, da je bila odpoved tožniku vročena 2. 8. 2014 in da mu je delovno razmerje prenehalo dne 7. 8. 2014, po vročeni odpovedi pa je tožnik koristil letni dopust. Na podlagi teh dejstev sodišče zaključuje, da je tožena stranka tožniku dala odpovedni rok, zaradi česar je bila podana možnost nadaljevanja delovnega razmerja. Tak zaključek je nezakonit. Sodišče je očitno spregledalo, da je bila v tem času izrečena prepoved opravljanja dela in vstopa v toženčeve prostore. Tožnik je bil na letnem dopustu, glede na to, da mu je letni dopust pripadal. Poleg tega je tožniku delovno razmerje prenehalo

5 dni po vročitvi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ni mogoče govoriti o odpovednem roku. Minimalen odpovedni rok po 94. členu ZDR-1 je namreč 15 dni. Ozko formalno gledano tožniku delovno razmerje ni prenehalo takoj po vročitvi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar je imel tožnik prepoved opravljanja dela in je po odpovedi koristil pripadajoči letni dopust. Sodišče bi moralo skladno s prvim odstavkom 209. člena ZDR-1 presoјati, ali ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja, ne pa zgolj na podlagi dejstva, da je bil tožnik po vročitvi še 5 dni na letnem dopustu zaključiti, da je bilo nadaljevanje delovnega razmerja mogoče. Pet dni ne pomeni niti minimalnega odpovednega roka. V konkretnem primeru sodišče v postopku dokazovanja ni ugotavljalo odločilnih dejstev. Tožena stranka priglašala pritožbene stroške postopka.

3. Pritožba ni utemeljena.

4. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijani del sodbe v mejah pritožbenih razlogov, pri čemer je v skladu z določbo drugega odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 s sprem.) in po uradni dolžnosti pazilo na absolutne bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje, ter 12. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da sodišče ni storilo zatrjevanih bistvenih kršitev pravil postopka in na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti.

5. Sodišče prve stopnje je v ponovljenem postopku odločilo, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku z dne 1. 8. 2014 nezakonita ter da delovno razmerje tožniku ni prenehalo veljati dne 7. 8. 2014, temveč je veljalo do 30. 11. 2014. Hkrati je sodišče odločilo o prijavi v obvezna zavarovanja za obdobje od 8. 8. 2014 do 30. 11. 2014 ter plačilo plače, kot če bi delal, s plačilom davkov in prispevkov in izplačilom neto plače. Sodišče je odločilo o plačilu sorazmernega dela regresa v višini 221,96 EUR s plačilom dohodnine in izplačila neto. Sodišče je tudi odločilo o nadomestilu za sodno prenehanje pogodbe o zaposlitvi po določilih 118. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in nadalj. - ZDR-1) v višini 986,45 EUR s plačilom davkov in prispevkov in izplačila neto zneska, pri čemer je tožbeni zahtevek v višini 1.943,62 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 1. 12. 2014 zavrnilo.

6. Tožena stranka je tožniku v predmetni zadevi podala izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 1. 8. 2014 na podlagi 2. alineje prvega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/2013 in nadalj. - ZDR-1), po kateri delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, pri čemer je tožena stranka tožniku očitala, da je delal v vinjenem stanju, na svojem delovnem mestu pa je delal s stroji, ki imajo vrteče dele, kot takšne pa predstavljajo tudi nevarno dejavnost za zdravje in življenje delavca. ZDR-1 v prvem odstavku 109. člena določa, da delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katero je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Vrhovno sodišče RS je v zadevi opr. št. VIII Ips 262/2006 zavzelo stališče, da izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi (za razliko od redne odpovedi) opredeljuje tudi takojšnje prenehanje pogodbenega razmerja, ker delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do poteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, če je bila pogodba sklenjena za določen čas, ta pogoj pa ni podan, če delodajalec kljub izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi omogoči delavcu nadaljevanje delovnega razmerja. Kot je bilo v predmetnem postopku nesporno med strankama ugotovljeno, je tožena stranka tožniku podala izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi dne 1. 8. 2014, odpoved pa je bila tožniku vročena 2. 8. 2014, pri čemer mu je delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo dne 7. 8. 2014, tožnik pa je v tem času koristil letni dopust.

Pritožbeno sodišče navaja, da ZDR-1 določa, nemožnost nadaljevanja delovnega razmerja in ne nemožnost dejanskega opravljanja dela, pri čemer tudi koriščenje rednega letnega dopusta pomeni delovno razmerje, tako da v primeru delovnega razmerja po vročeni izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni izpolnjen pogoj iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1. Pritožba uveljavlja tudi, da v konkretnem primeru tožena stranka tožniku ni omogočila dopusta do rednega odpovednega roka, ki je po določilih 94. člena ZDR-1 najmanj 15 dni. Navedeno je po oceni pritožbenega sodišča nepomembno, da dejansko ni šlo za 15 dni, pač pa, da je tožena stranka že po vročeni odpovedi ohranila pogodbo o zaposlitvi, kljub podani izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, s čemer je tožena stranka dejansko pritrdila možnosti nadaljevanja delovnega razmerja. Odpovedni rok je namreč določen za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in se redna odpoved in izredna odpoved razlikujeta ravno v delu nemožnosti nadaljevanja delovnega razmerja in je odpovedni rok pomemben pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko delovno razmerje delavcu poteče šele z iztekom odpovednega roka.

7. Sodišče prve stopnje je po oceni pritožbenega sodišča zmotno ocenilo, da v predmetni zadevi tožena stranka ni bila dolžna tožniku omogočiti zagovor glede na to, da zagovor ni procesna predpostavka za nadaljnjo odpoved in ni namenjen temu, da delavec sodeluje in vpliva na potek in rezultat odpovedi. Sodišče prve stopnje tudi zmotno navede, da tožnik ne bi mogel vplivati na odločitev tožene stranke. Sodišče prve stopnje je v tem delu pravilno ugotovilo dejansko stanje, pri čemer pa je zmotno uporabilo materialno pravo. Pritožbeno sodišče navaja, da je določilo 2. odstavka 85. člena ZDR-1 potrebno razlagati restriktivno, pri čemer je tožnik že v tožbi navedel, da preizkus z alkotestom, ki bi edini pokazal jasne rezultate alkoholiziranosti ni bil izveden in je v izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedeno le, da je tožnikov nadrejeni A.A. od tožnika zahteval, da iz razloga, ker je delal v vinjenem stanju takoj zapusti delovno mesto in je ob 10.00 uri tudi direktorica od tožnika zahtevala, da nemudoma zapusti delovno mesto, tako da je bil po oceni pritožbenega sodišča zagovor potreben. Poudariti je še, da iz same izredne odpovedi ne izhajajo, da se je tožnik neprimerno obnašal in bil aroganten do direktorice in sodelavcev, kar je tožena stranka navedla v odgovoru na tožbo. Sodišče je zmotno zreduciralo zakonsko pravico do zagovora na vprašanje, ali bi lahko zagovor vplival na odločitev delodajalca, kar pa ni relevantno. Zaslišani tožnik je tudi navajal, da ga je nadrejeni poklical v pisarno in mu rekel, da izgleda utrujen, podobno mu je rekla tudi direktorica in mu poklicala taksi, kot navedeno pri tem alkotest ni bil opravljen. Pritožbeno sodišče ob tem navaja, da je v svojem sklepu opr. št. Pdp 899/2015 le odgovorilo na pritožbene navedbe glede pravice do zagovora in navedlo, da sodišče prve stopnje ni storilo bistvene kršitve iz 14. točke 2. odstavka 339. člena ZPP glede obrazloženosti svoje odločitve v tem delu, ni pa zavzelo stališča, da zagovor ni bil potreben. Glede na navedeno pritožbeno sodišče ocenjuje, da bi tožena stranka tožniku morala omogočiti zagovor in postopati po določilih 2. odstavka 85. člena ZDR-1, torej tožnika najprej pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, torej je podana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita tudi iz tega razloga.

8. Glede na podane pritožbene navedbe pritožbeno sodišče navaja, da je sodišče prve stopnje zakonitost podane izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi presojal glede na določila 109. člena ZDR-1, kar pa je materialno pravo. Tako sodišče ob sicer nesporni ugotovitvi, da je tožnik delal po vročeni izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi od 2. 8. 2014 še do 7. 8. 2014, torej ne gre za trditveno podlago, pač pa za uporabo materialnega prava. Tako sodišče tudi ni kršilo 7. člena ZPP, 180. člena ZPP in 212. člena ZPP, kot ocenjuje tožena stranka, da morajo stranke navesti vsa dejstva, na katera opirajo svoje zahteve in predlagati dokaze, s katerimi se ta dejstva dokazujejo. Tožnik je podal trditveno podlago, ko je navedel, da mu je delovno razmerje prenehalo 7. 8. 2014.

9. Glede na to, da je sodišče odločilo, da je pogodba o zaposlitvi veljala do 30. 11. 2014 in tožnika ni

reintegriralo, je utemeljeno presojalo tudi o nadomestilu za sodno prenehanje pogodbe o zaposlitvi iz 118. člena ZDR-1 in ga povsem utemeljeno priznalo v višini 986,45 EUR, pri čemer je upoštevalo, da je bil tožnik pri toženi stranki zaposlen le tri mesece in se je v manj kot štirih mesecih po nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ponovno zaposlil. Tako je pravilna odločitev v tem delu, ko je sodišče prve stopnje tožniku priznalo denarno nadomestilo v višini ene povprečne plače, izplačane v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo v višini 986,45 EUR bruto, pri čemer je tožbeni zahtevek v presežku zavrnilo.

10. Zaradi navedenega je pritožbeno sodišče pritožbo tožene stranke v izpodbijanem delu zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje, za kar je imelo pravno podlago v določilih 353. člena ZPP.

11. Pritožbeno sodišče je odločilo, da tožena stranka sama krije svoje stroške pritožbenega postopka, saj s pritožbo ni uspela (154. člen ZPP), pa tudi sicer gre za spor o prenehanju delovnega razmerja, ko delodajalec sam krije svoje stroške postopka, ne glede na uspeh v pravdi (peti odstavek 41. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih; Ur. l. RS, št. 2/2004 in naslednji - ZDSS-1). Odločitev o pritožbenih stroških postopka temelji na določilih 165. člena ZPP.

Datum zadnje spremembe: 23.05.2017