



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS sodba Pdp 643/2012

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2012:PDP.643.2012

Evidenčna številka: VDS0009682

Datum odločbe: 13.12.2012

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog - večje število delavcev - program razreševanja presežnih delavcev - uporaba kriterijev

Zveza: ZDR člen 88, 88/1, 88/1-1, 96. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije člen 23.

Jedro

Tožena stranka je v postopku določanja presežnih delavcev pripravila seznam presežnih delavcev, tako da je v isto kategorijo uvrstila le delavce, ki so delali na določenem delovnem mestu in nato delavce točkovala po kriterijih, določenih v Programu, pri tem pa ni spoštovala določbe 3. točke Programa razreševanja presežnih delavcev in 85. člena podjetniške kolektivne pogodbe, da se v isto kategorijo uvrstijo delavci, ki delajo v posamezni obračunski oziroma organizacijski enoti na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja strokovne izobrazbe. Tožnik je bil zato neutemeljeno opredeljen kot presežni delavec, zaposlitev pa sta obdržala primerljiva delavca, ki sta zbrala manjše število točk kot tožnik, zaradi česar je podana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga nezakonita.

Izrek

Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

Tožena stranka sama krije svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 4. 8. 2011 in jo razveljavilo (I. točka izreka). Toženi stranki je naložilo, da je dolžna tožnika pozvati nazaj na delo, mu priznati vse pravice iz delovnega razmerja za čas od nezakonitega prenehanja delovnega razmerja do ponovnega nastopa dela, ga za navedeno obdobje prijaviti v zavarovanje za vpis v matično evidenco ZPIZ-a, mu obračunati bruto nadomestila plač ter po odvodu davkov in prispevkov tožniku plačati neto zneske z zakonskimi zamudnimi obrestmi od vsakega 18. dne v mesecu za

pretekli mesec, vse v 15 dneh pod izvršbo (II. točka izreka). Odločilo je, da je tožena stranka dolžna tožniku povrniti stroške postopka v znesku 681,00 EUR v 15 dneh, v primeru zamude pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od prvega dne po poteku paricijskega roka dalje do plačila (III. točka izreka).

Zoper navedeno sodbo vlaga tožena stranka pravočasno pritožbo zaradi napačne uporabe materialnega prava, zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja ter bistvenih kršitev določb postopka. V pritožbi navaja, da je očitek sodišča, da tožena stranka ni upoštevala 90. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 in nadaljnji) v zvezi s 3. odstavkom 88. člena ZDR, nepravilen. Navedeno ravnanje je tožena stranka dolžna upoštevati kot delodajalec le v primeru individualnih odpuščanj in ne v primeru kolektivnih odpuščanj. V takšnem primeru je tožena stranka dolžna upoštevati določbe 99. člena ZDR, kar pa je tožena stranka izvršila, saj Program razreševanja presežnih delavcev vsebuje ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavca, vključno z možnostjo nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji. Program je zakonit, saj ga tako sindikat kakor tudi skupni svet delavcev nista izpodbijala in tudi sodišče je ugotovilo, da je program pravilno sprejet. Iz točke 1 in 2 Programa izhaja, da bo tožena stranka ponudila delo v TC, v kolikor bo obstajala potreba in to je tožena stranka naredila in tudi dokazala, pri čemer ni dolžna navedeno izpeljati ob upoštevanju določbe 90. člena ZDR, ampak samo preveriti možnost nadaljevanja delovnega razmerja, kar pa je tožena stranka tudi naredila ob sami odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar v okviru izvedbe programa razreševanja presežnih delavcev. Tožena stranka meni, da je pravilno točkovala in primerjala tožečo stranko z ostalimi delavci in sicer je v isto kategorijo uvrstila vse delavce, ki delajo v posamezni obračunski enoti oziroma organizacijski enoti na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kar izhaja iz reševanja programa presežnih delavcev (točke 3 v zvezi s 1. in 10. odstavkom) ter iz samega točkovanja, ki ga je predložila tožena stranka. Sodišče napačno utemeljuje obveznost tožene stranke, kot da gre za individualno odpuščanje tožeče stranke, ampak gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v okviru programa, kar iz izpodbijane odpovedi pogodbe izhaja. Utemeljitev sodišča, da tožena stranka ni dosledno upoštevala določbe 85. člena KP ..., ne drži, saj je pri točkovanju upoštevala tudi določbe 2. odstavka 85. člena, ki določa, da se postopek določanja presežnih delavcev izpelje na ravni najnižjih organizacijskih oziroma delovnih enot na posamezni lokaciji, pri čemer so le-te v nadaljevanju primeroma naštet. Sodišče je spregledalo, da je najnižja delovna enota delovno mesto, zato je tožena stranka pravilno primerjala delavce na istem delovnem mestu skladiščni manipulant II, na katerem je bila tožeča stranka zaposlena. Ne gre spregledati izpovedb prič A.A. in A.B., da delovno mesto skladiščni manipulant II in delovno mesto upravljalec skladiščne mehanizacije nista primerljivi delovni mesti. Tožena stranka zdravstvene omejitve tožeče stranke v času priprave programa razreševanja delavcev ni mogla uporabiti ob upoštevanju točke 5 prvega odstavka 87. člena KP, saj ne gre za noben tovrstni primer iz te točke, zato je neutemeljen očitek sodišča, da tovrstne okoliščine tožena stranka tudi ne more uveljavljati v sodnem postopku. Sodišče je tako napačno uporabilo materialno pravo in zmotno ugotovilo dejansko stanje, ko je primerjalo delovno mesto upravljalec skladiščne mehanizacije II, kot tudi, ko je ugotovilo, da delovno mesto tožeče stranke ni bilo ukinjeno, saj ima tožena stranka način ukinjanja delovnih mest po posameznih ukinjenih lokacijah, kar je izpovedala tudi priča A.A.. Sodišče pa je nepravilno uporabilo tudi določbe 118. člena ZDR in zmotno ugotovilo dejansko stanje v tem delu, saj je tožena stranka obrazloženo navedla, da ne obstoji možnost po nadaljevanju sodelovanja oziroma obstoju delovnega razmerja, tako zaradi vsebinskih razlogov kot tudi, da obstojijo objektivni razlogi, ker dela enostavno ni, kar je splošno znano dejstvo, ki izhaja iz Programa razreševanja presežnih delavcev. Tudi iz izpovedbe priče A.B. izhaja, da zaupanja med tožnikom in toženo stranko ni več, ker se tožnik vede samosvoje, provocira, se ne registrira, vedno vsemu oporeka, ne nosi pravih čevljev in da takšnega delavca kot njegov nadrejeni ne bi imel za sodelavca. To je tista izjava, ki jo sodišče ne sme spregledati. Sicer pa se pravnici stranki skoraj letno srečujeta v sodnih postopkih, ki jih vedno sproži tožnik, kar samo po sebi kaže, da ni več zaupnega razmerja med njima, ki je temelj delovnega razmerja. Pritožbenemu sodišču predlaga, da pritožbi ugodi, izpodbijano sodbo spremeni in

tožbeni zahtevek tožnika zavrne oziroma izpodbijano sodbo razveljavi in zadevo vrne v ponovno odločanje sodišču prve stopnje oziroma izpodbijano sodbo spremeni in rzsodi ob upoštevanju določb 118. člena ZDR. Priglašča pritožbene stroške.

Pritožba ni utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje v mejah uveljavljanih pritožbenih razlogov, pri čemer je v skladu z določbo 2. odstavka 350. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur. l. RS; št. 26/99 in nadaljnji) po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7. in 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje, ter 12. in 14. točke 2 odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri tem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje bistvenih kršitev določb postopka, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti in na katere pavšalno opozarja pritožba, ni storilo. Na popolno in pravilno ugotovljeno dejansko stanje je pravilno uporabilo tudi materialno pravo.

Tožniku je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v okviru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, ki jo urejajo 96. do 102. člen ZDR. Ob ugotovitvi, da je tožena stranka dokazala obstoj poslovnega razloga, zaradi katerega je bila prisiljena zmanjšati število delavcev in da je postopala v skladu z določbami 96., 97., 98., 99. in 101. členom ZDR in 23. členom Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 111/2006 in nadaljnji), ki ureja odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, je pripravila Program razreševanja presežnih delavcev (B3). Sodišče pa je v nadaljevanju ugotavljalo, ali je bila tožniku v skladu s kriteriji določenimi v programu razreševanja presežnih delavcev pravilno redno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Po izvedenem dokaznem postopku je ugotovilo, da tožena stranka ni spoštovala določbe 85. člena Kolektivne pogodbe ... in 3. točke Programa razreševanja presežnih delavcev (kjer se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo v posamezni obračunski oziroma organizacijski enoti, na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja strokovne izobrazbe), zato je zahtevku tožnika ugodilo.

Po določbi 85. člena KP ... se pri določanju presežnih delavcev v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja strokovne izobrazbe (1. odstavek). Postopek določanja delavcev, katerih delo je postalo trajno nepotrebno, se pri delodajalcu izvede na ravni najnižjih organizacijskih oziroma delovnih enot na posamezni lokaciji kot so: sektor, področje, prodajalna oziroma trgovski center, skladišče, služba, oddelek oziroma skupina, v kateri se opravljajo istovrstni poslovni oziroma delovni procesi ali delovne naloge (2. odstavek).

V Programu razreševanja presežnih delavcev pa je tožena stranka pod točko 3 določila, da se je skladno s Kolektivno pogodbo ... pripravil seznam presežnih delavcev, kjer so se v isto kategorijo uvrstili vsi delavci, ki delajo v posamezni obračunski oziroma organizacijski enoti na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja strokovne izobrazbe.

Tožena stranka je v postopku določanja presežnih delavcev pripravila seznam presežnih delavcev tako, da je v isto kategorijo uvrstila le delavce, ki so delali na delovnem mestu skladiščni manipulant II in nato delavce točkovala po kriterijih določenih v Programu, pri tem pa ni spoštovala določbe 3. točke Programa razreševanja presežnih delavcev in 85. člena KP ..., da se v isto kategorijo uvrstijo delavci, ki delajo v posamezni obračunski oziroma organizacijski enoti na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja strokovne izobrazbe. Po izpovedbi A.A. – direktorice kadrovskega področja so pri določanju presežnih delavcev in točkovanju zaposlenih primerjali le delavce na delovnih mestih, ki so primerljiva po

opisu delovnega mesta in ker navedeni delovni mesti po izpovedbi priče nista primerljivi, niso upoštevali vrste in stopnje izobrazbe, kot to določa 85. člen Kolektivne pogodbe. Po izpovedbi A.B. delovni mesti skladiščni manipulant II. in upravljalec skladiščne mehanizacije II. nista primerljivi in se razlikujeta po zahtevanih nalogah, predvsem pa je razlika v tem, da je pri upravljalcu skladiščne mehanizacije večja teža na upravljanju z mehanizacijo in je zato posebej izobražen, medtem ko skladiščni manipulant le občasno ali nič ne upravlja z mehanizacijo. Sodelavca tožnika, ki sta obdržala zaposlitev (A.C. in A.D.) in sta bila razporejena na delovno mesto upravljalec skladiščne mehanizacije II (in prejela nižje število točk kot tožnik), sta izpovedala, da se delo tožnika ni bistveno razlikovalo od njunega dela. Tožnik je opravljal po pogodbi o zaposlitvi različna dela, od prevzema do dostave blage in komisioniranja blaga, prav tako pa je občasno upravljal tudi z ročnim viličarjem, enako tudi občasno sodelavca, ki pa sta vozila viličarja tudi na diesel gorivo ali na elektriko. Po izpovedbi A.D. v bistvu ni bilo razlike med delom, ki ga je opravljal sam ("upravljalec skladiščne mehanizacije") in delom, ki ga je opravljal tožnik ("skladiščni manipulant"), saj je tudi tožnik občasno opravljal delo z viličarjem na elektriko, A.D. pa občasno uporabljal ročni viličar. Njuno pričanje je dodatno potrdila priča A.E. – vodja logistike, ki je pojasnil, da sta glede stopnje in vrste strokovne izobrazbe navedeni delovni mesti primerljivi.

Sodišče prve stopnje je na podlagi izpovedb prič (A.A., A.E., A.D. in A.C.) zaključilo, da sta delovni mesti upravljalec skladiščne mehanizacije II in skladiščni manipulant II primerljivi glede na vrsto in stopnjo strokovne izobrazbe (zahtevana stopnja izobrazbe 11 in izpit za viličarista). Za obe delovni mesti se zahteva enaka oziroma podobna strokovna izobrazba, zato je tožena stranka ravnala nepravilno, ko je pri določanju presežnih delavcev upoštevala zgolj delavce, zaposlene na delovnem mestu skladiščni manipulant II. Pritožbeno sodišče sprejema navedeno dokazno oceno sodišča prve stopnje. Tožena stranka ni na ustrezen način razvrstila delavcev v kategorije in izvedla točkovanja v postopku določanja presežnih delavcev, ker v postopku ugotavljanja presežnih delavcev v isto kategorijo ni uvrstila delavcev, ki delajo na delovnih mestih, ki so primerljiva glede na enako vrsto in stopnjo strokovne izobrazbe. Tako bi morala v isto kategorijo uvrstiti vse delavce, ki delajo v posamezni obračunski oziroma organizacijski enoti, na delovnih mestih, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kakor je to določeno v 3. točki Programa razreševanja presežnih delavcev. Tožena stranka je tako nepravilno tožnika uvrstila v kategorijo delavcev, ki so delali le na delovnem mestu skladiščni manipulant II in ga primerjala zgolj v okviru tega delovnega mesta, kar pa je v nasprotju s 85. členom Kolektivne pogodbe in 3. točko Programa presežnih delavcev. Na podlagi skladnih izpovedi prič (A.C., A.A., A.E. in A.D.) je sodišče prve stopnje utemeljeno zaključilo, da sta primerljivi delovni mesti skladiščni manipulant II in upravljalec skladiščne mehanizacije II in se za obe delovni mesti zahteva enaka vrsta in stopnja strokovne izobrazbe (B31 in B32), izpit za viličarista in upravljalca dvigal, tožnik pa je imel opravljena oba izpita. Da sta delovni mesti primerljivi in da je tožnik dejansko opravljal tudi delo z viličarjem, izhaja tudi iz napotnice, s katero je tožena stranka napotila tožnika na preventivni zdravstveni pregled za delovno mesto skladiščni manipulant in voznik viličarja in v kateri je v opisu delovnega procesa tožnika med drugim navedla manipulacijo z viličarjem in da uporablja delovno opremo – ročni, komisionirni in paletni viličarji, paletni električni viličarji itd. (B20), zato so nasprotna pritožbena navedba neutemeljene in protispisne. Glede na navedeno pritožbeno sodišče soglaša z zaključkom sodišča prve stopnje, da tožena stranka pri določitvi presežnih delavcev ni ravnala skladno s 3. točko Programa razreševanja presežnih delavcev in 85. členom Kolektivne pogodbe, zato je tožnika neutemeljeno opredelila kot presežnega delavca, zaposlitev pa sta obdržala primerljiva delavca A.C. in A.D., ki sta zbrala manjše število točk kot tožnik, zaradi česar je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov nezakonita.

Utemeljen je pritožbeni očitok, da tožena stranka ni dolžna postopati po določbah 3. odstavka 88. člena ZDR v primeru odpovedi večjemu številu delavcev. V konkretnem primeru je šlo za odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in dolžnosti delodajalca so v tem primeru določene v poglavju ZDR o

odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (členi 96 do 102). Za razliko od individualnih odpovedi mora delodajalec izdelati program razreševanja presežnih delavcev in v tem programu opredeliti razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, seznam presežnih delavcev ter ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe (99. člen ZDR). Delodajalca pri odpovedi večjemu številu delavcu iz poslovnih razlogov tako ne zavezuje določba 3. odstavek 88. člena ZDR o preveritvi možnosti zaposlitve delavca pod spremenjenimi pogoji, kot je to zmotno menilo sodišče prve stopnje, temveč določba 99. člena ZDR o ukrepih za preprečitev oziroma omejitev prenehanja delovnega razmerja ter ukrepih in kriterijih za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja. Sodišče prve stopnje je zmotno uporabilo določbe 3. odstavek 88. člena ZDR in 1. odstavek 90. člena ZDR, vendar navedeno ni vplivalo na pravilnost in zakonitost odločitve sodišča prve stopnje, ker je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita že iz razlogov, navedenih v 9. točki obrazložitve te sodbe.

Neutemeljena je pritožba tožene stranke glede odločitve sodišča prve stopnje, da ugotovi reintegracijskemu in reparacijskemu zahtevku tožnika. Tožnik je izrecno zahteval vrnitev nazaj na delo, tožena stranka pa je zatrjevala, da ne želi sodelovanja s tožnikom zaradi vsebinskih razlogov, saj ni v interesu delodajalca, da se letno srečuje v sodnih postopkih z delavcem, to pa iz razloga, ker je bila doslej že v dveh sodnih postopkih neuspešna in je bilo že dvakrat s sodno odločbo pravnomočno ugotovljeno, da je bila tožniku pogodba o zaposlitvi nezakonito odpovedana. Sodišče prve stopnje je pravilno zaključilo, da zgolj navedeno ne kaže na to, da so med strankama tako porušeni medsebojni odnosi, da vključenost tožnika v organiziran delovni proces pri toženi stranki ni mogoč. Neutemeljen je tudi pritožbeni očitok, da iz izpovedbe priče A.B. izhaja, da zaupanja med tožnikom in toženo stranko ni več, ker se vede tožnik samosvoje, se ne registrira, vsemu oporeka, ne nosi pravih čevljev, kar bi lahko predstavljalo razloge, ki kažejo na kršenje pogodbenih obveznosti ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlogi), ki pa niso predmet presoje predmetne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Po 2. odstavku 118. člena ZDR (ki se uporabi v primeru pobude delodajalca) sodišče razveže pogodbo o zaposlitvi, če upošteva vse okoliščine in interese obeh pogodbenih strank ugotovi, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo mogoče, tudi ne glede na predlog delavca. Pri odločanju o sodni razvezi po 2. odstavku 118. člena ZDR mora sodišče presoditi, ali je glede na medsebojne odnose nadaljevanje delovnega razmerja med strankama še mogoče. Pogodbo o zaposlitvi razveže, če oceni, da je zaupanje porušeno do te mere, da delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati. Navedbe tožene stranke, da se s tožnikom srečuje le še v sodnih postopkih, glede na druge okoliščine in interese pogodbenih strank med njima, ne pomenijo, da je prišlo do takšnega porušanja zaupanja, da bi bilo nadaljevanje delovnega razmerja tožnika nemogoče, saj je vložitev tožbe zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja neutemeljen odpovedni razlog (89. člena ZDR). Ob navedenih ugotovitvah sodišče prve stopnje utemeljeno ni sledilo predlogu tožene stranke za odločitev v smislu določb 118. člena ZDR in je utemeljeno ugodilo tožnikovemu zahtevku za reintegracijo z reparacijskim zahtevkom.

Glede na pravilno odločitev sodišča prve stopnje je pritožbeno sodišče kot neutemeljeno zavrnilo pritožbo tožene stranke in skladno s 353. členom ZPP potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Pritožbeno sodišče na ostale pritožbene ugovore ne odgovarja, saj za rešitev zadeve niso relevantni. Pritožbeno sodišče namreč presoja tiste navedbe v pritožbi, ki so odločilnega pomena in navede le tiste razloge, ki jih upošteva pri uradni dolžnosti, kot to določa 360. člen ZPP.

Ker tožena stranka s pritožbo ni uspela, sama krije svoje stroške pritožbenega postopka (1. odstavek 165. člena ZPP v zvezi s 1. odstavkom 154. člena ZPP).

Datum zadnje spremembe: 20.05.2013