



**R E P U B L I K A
S L O V E N I J A
V I Š J E
D E L O V N O
I N S O C I A L N O
S O D I Š Č E**

VDS sodba in sklep Pdp 656/2006

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2007:VDS..PDP.656.2006

Evidenčna številka: VDS04079

Datum odločbe: 28.06.2007

Področje: delovno pravo

Institut: razporeditev na drugo delovno mesto - splošni akt delodajalca - objava splošnega akta

Zveza: URS člen 154, 154/1, 154, 154/1. ZTPDR člen 23, 23/1, 23, 23/1.

Jedro

Sklep tožene stranke, s katerim je tožnika razporedila na drugo delovno mesto, je nezakonit, ker je bil izdan na podlagi Pravilnika o organizacij in sistemizaciji delovnih mest, ki v času izdaje sklepa še ni bil ustrezno objavljen. Pravilnik kot splošni akt delodajalca predstavlja akt, s katerim se posega v pravice nedoločenega oziroma nedoločljivega kroga oseb, zaradi česar mora biti objavljen, preden začne veljati.

Izrek

Pritožbi se delno ugotovi in se izpodbijana sodba v 2. točki izreka razveljavi v delu, ki toženi stranki nalaga razvrstitev tožnika v tarifni razred višji od 6 c (to je razvrstitev v tarifni razred VII).

V preostalem se pritožba zavrne in se v nerazveljavljenem delu potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

Tožnik je dolžan toženi stranki povrniti stroške pritožbenega postopka v višini 22,64 EUR v roku 8 dni, pod izvršbo.

Revizija se ne dopusti.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo razveljavilo sklepa o razporeditvi in razvrstitvi v plačilni razred z dne 19.12.2002 in 12.2.2003 (1. točka izreka) in odločilo, da je dolžna tožena stranka tožnika razporediti na delovno mesto vodje proizvodnje - izmenovodje novilon, tarifni razred VII, mu za čas od 12.2.2003 do ponovne razporeditve na prejšnje delovno mesto izplačati razliko v plači med plačo, ki jo je prejemal po izpodbijanih sklepih, in plačo, ki bi mu pripadala za delovno mesto vodje proizvodnje - izmenovodje novilon, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od posamezne mesečne razlike v plači od 1. dne v naslednjem mesecu dalje, na te mesečne razlike pa je dolžna tožena stranka odvesti vse predpisane davke in prispevke (2. točka izreka). Poleg tega je sodišče prve stopnje toženi stranki naložilo povračilo stroškov postopka tožnika v višini 259.050,00 SIT skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dne 8.3.2006 dalje.

Zoper navedeno sodbo se je iz pritožbenih razlogov nepopolne ugotovitve dejanskega stanja in zmotne uporabe materialnega prava pritožila tožena stranka, pritožbenemu sodišču pa je predlagala, da napadeno sodbo spremeni oziroma razveljavi in vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje. V pritožbi je navedla, da je sodišče prve stopnje v izreku izpodbijane sodbe zmotno določilo tarifni razred prejšnjega delovnega mesta tožnika, saj delovno mesto vodje proizvodnje - izmenovodje novilon sodi v VI. in ne VII. tarifni razred. Nadalje je napačno odločilo tudi o prikrajšanju pri plači, saj tožnik od dne 1.7.2004 dalje, ko je s toženo stranko sklenil aneks k pogodbi o zaposlitvi za delovno mesto izmenovodje II, v katerem je bila dogovorjena plača v višini 184.693,00 SIT, ni bil več prikrajšan. V Pravilniku o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest tožene stranke je bilo določeno, da začne veljati z dnem podaje mnenja sindikata in sveta delavcev ter, da se objavi na oglasni deski. Dne 19.12.2004 so reprezentativni organi delavcev podali pozitivno mnenje, tako da je tega dne omenjeni pravilnik začel veljati. Pri tem je potrebno upoštevati, da lahko predpisi določijo dan začetka veljavnosti drugače kot ustavna določba in tako učinkujejo pred potekom petnajst dni od njihove objave. Nadalje je bil pravilnik objavljen na oglasni deski, s čimer so se zaposleni seznanili z novo makro organizacijo tožene stranke ter opredelivijo delovnih mest. Sklepi, ki so bili izdani na tej podlagi, so začeli učinkovati šele z vročitvijo, pri čemer so imeli delavci možnost ugovora - nasprotno pa kot posamezniki niso mogli ugovarjati v postopku sprejemanja pravilnika kot splošnega akta. Določitev organizacije podjetja s sprejemom opisa delovnih mest ter njihova umestitev v plačilne razrede je pridržana delodajalcu - ob upoštevanju sodelovanja reprezentativnih predstavnikov delavcev. Nadalje tudi kolektivne pogodbe začnejo veljati z določenim dnem in ne šele po njihovi objavi, iz sklepa Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1420/2003 z dne 3.2.2005 pa izhaja, da pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ni takšen predpis, ki bi moral biti predhodno objavljen, ampak gre za splošni akt delodajalca, za katerega v delovnopravni zakonodaji ni posebej predpisano, kdaj začne veljati. Tako ni nezakonit le iz razloga, ker je začetek svoje veljavnosti vezal na mnenje reprezentativnega sindikata. S tem tudi niso bile kršene pravice posameznika oziroma tožnika.

Pritožba je delno utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah razlogov, ki jih uveljavlja tožena stranka v pritožbi, poleg tega pa je skladno z določilom 2. odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP - UPB2; Ur. l. RS, št. 36/04) po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 8., 11., 12. in 14. točke 2. odstavka 339. člena ZPP ter na pravilno uporabo materialnega prava. Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni zagrešilo absolutnih bistvenih kršitev določb postopka, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti, je pa delno prekoračilo tožbeni zahtevek.

Sicer pa pritožbeno sodišče soglaša z dejanskimi ugotovitvami in pravnimi zaključki sodišča prve stopnje, ki je tožnikovemu zahtevku za razveljavitev sklepov o razporeditvi utemeljeno ugodilo. Glede na pritožbene

navedbe pa dodaja:

Iz izvedenih dokazov pred sodiščem prve stopnje ter iz obrazložitve izpodbijane sodbe je razvidno, da je bil tožnik razporejen na novo delovno mesto na podlagi Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (v nadaljevanju Pravilnik), ki je bil sprejet dne 19.12.2002 in sicer še pred njegovo objavo. Neutemeljene ob tem so pritožbene navedbe, da je citirani Pravilnik začel učinkovati že istega dne, ko sta tako sindikat kot svet delavcev podala ustrezno soglasje.

Akt o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu predstavlja podlago za razvrščanje delovnih mest v tarifne razrede, z njim se predvsem določijo delovna mesta, potrebna za izvajanje dejavnosti delodajalca. S sistemizacijo se torej ureja tako delovnopравни kot ekonomski položaj delavcev, zaradi česar Pravilnik predstavlja splošni akt.

V skladu z določbo 2. odstavka 23. člena Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR; Ur. l. SFRJ, št. 60/89 in 42/90, ki se je v spornem obdobju uporabljal kot predpis Republike Slovenije), se o uresničevanju posameznih pravic, obveznosti in odgovornosti delavca odloča s pisnim sklepom, torej posamičnim pravnim aktom. V obrazložitvi takšnega sklepa je praviloma potrebno navesti tudi pravno podlago: splošni akt, na katerega se odločitev opira. S splošnim aktom pa se natančneje uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, način in postopek njihovega uresničevanja ter organi, ki o tem odločajo, skladno s 1. odstavkom istega člena ZTPDR.

Ker morajo biti po določbi 2. in 3. odstavka 153. člena Ustave Republike Slovenije (URS; Ur. l. RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04 in 68/06) podzakonski predpisi in drugi splošni pravni akti usklajeni ne samo z ustavo in zakoni, temveč tudi z drugimi ratificiranimi mednarodnimi pogodbami, je pri njihovi vsebini na področju delovnega prava potrebno upoštevati zlasti obveznosti iz konvencij Mednarodne organizacije dela o minimalnih pravicah v delovnem razmerju. To pomeni, da so v vseh predpisih na tem področju vsebovani tako elementi civilnega kot javnega prava in takšnega razmerja ni mogoče pojmovati kot razmerja, ki ima zgolj zaseben pomen za delodajalca in delavca. Splošni akt delodajalca pa predstavlja akt, s katerim se posega v pravice nedoločenega oziroma le določljivega kroga oseb (tako tudi v sklepu Vrhovnega sodišča, opr. št. VIII Ips 95/2006 z dne 30.1.2007 v zvezi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1818/2004).

V skladu z navedenimi razlogi je mogoče preizkusiti posamezni pravni akt - odločitev o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavca v delovnem razmerju - samo na podlagi predpisa oziroma splošnega akta, ki je na ustrezen način veljavno sprejet in objavljen. Glede tega je potrebno ločiti objavo in veljavnost splošnega akta od obveznosti delodajalca, da delavce seznanj s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Takšna obveznost se namreč lahko nanaša zgolj na veljavne splošne akte, veljavni pa postanejo šele po tem, ko so ustrezno objavljeni. Noben splošni akt, ki ureja delovna razmerja, ne more biti veljaven brez tega (takšno stališče izhaja tudi iz odločb Ustavnega sodišča opr. št. U-I-87/92; Ur. l. RS, št. 59/92, U-I-97/02; Ur. l. RS, št. 70/97 ter iz sodne prakse Vrhovnega sodišča v zadevah opr. št. VIII Ips 172/2001 z dne 21.5.2002 v zvezi s Pdp 1024/1999 in VIII Ips 82/2002 z dne 11.3.2002 v zvezi s Pdp 695/1999).

Neutemeljene so pritožbene navedbe tožene stranke, ki opozarja na določbo 1. odstavka 154. člena URS, po kateri začnejo predpisi praviloma veljati petnajsti dan po objavi, če ni v njih drugače določeno. Ob tem je namreč potrebno upoštevati tudi prvi odstavek citirane določbe, da morajo biti predpisi objavljeni preden začnejo veljati. Slednje pomeni, da morajo biti predpisi v vsakem primeru - ne glede na to, kdaj začnejo veljati - objavljeni pred tem. Navedeno pomeni, da izpodbijani sklep ni nezakonit zaradi tega, ker je

Pravilnik kot začetek svoje veljavnosti v 14. členu določil dan 19.12.2002, torej dan soglasja sindikata in sveta delavcev, ampak zaradi tega, ker je tožena stranka izpodbijani sklep o razporeditvi tožnika izdala, ko Pravilnik še ni bil objavljen.

Prav tako splošnih aktov delodajalca oziroma v konkretnem primeru akta o sistemizaciji delovnih mest ni mogoče enačiti s kolektivnimi pogodbami, za katere je značilno, da začetek njihove veljavnosti ni vezan na predhodno objavo. V nasprotju s slednjimi, ki so kot akt kolektivnega dogovarjanja plod soglasja med delodajalcem (ali njihovimi predstavniki) in sindikalnimi predstavniki delavcev, je sprejem splošnega akta v pristojnosti delodajalca. Ob tem se je skladno z določilom 1. odstavka 91. člena v zvezi s 1. odstavkom 94. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU; Ur. l. RS, št.42/93, 56/01 in 26/07) sicer dolžan posvetovati s svetom delavcev, vendar njegovo strinjanje s predlogom ni pogoj za sprejem splošnega akta.

Dejstvo, da Pravilnik kot akt o sistemizaciji predstavlja splošen akt, ki mu tožena stranka oporeka s sklicevanjem na sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1420/2003 pa je potrjeno z zgoraj citiranimi odločbami Ustavnega in Vrhovnega sodišča, tako da je pritožbeno sodišče te pritožbene navedbe ocenilo kot neutemeljene.

V presojeni zadevi je tožena stranka izdala sklep o razporeditvi tožnika na delovno mesto izmenovodje na podlagi Pravilnika, torej splošnega akta, ki v času izdaje sklepa še ni bil ustrezno objavljen, kar pomeni, da pravno še ni mogel začeti učinkovati. Zato je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da izpodbijana odločitev tožene stranke ni zakonita ter zahtevku tožnika za razveljavitev sklepov z dne 19.12.2002 in 12.2.2003 ugodilo (1. točka izreka izpodbijane sodbe). Pri odločanju o tej zadevi pa je pritožbeno sodišče upoštevalo tudi, da ustavna pravica do enakega varstva pravic med drugim pomeni tudi to, da morajo sodišča v enakih primerih odločati enako. Pritožbeno sodišče je v sodbi in sklepu opr. št. Pdp 471/2006 z dne 19.4.2007 v sporu med drugim delavcem tožene stranke in toženo stranko prav tako zavzelo stališče, da sklep o razporeditvi delavca na drugo delovno mesto, ne more biti zakonit, ker pravilnik, ki je bil podlaga za to razporeditev, ni bil objavljen.

Zmotna pa je odločitev v izpodbijani sodbi glede razvrstitve tožnika v VII. tarifni razred, saj je sodišče prve stopnje s tem prekoračilo tožbeni zahtevek, ki se je glasil na tarifni razred 6c. Tožena stranka je tej odločitvi v pritožbi izrecno oporekala, sicer z napačnim sklicevanjem, da gre za zmotno ugotovljeno dejansko stanje. Kljub temu je pritožbeno sodišče njen ugovor upoštevalo in izpodbijano sodbo v tem delu (2. točka izreka) po določilu 357. členu ZPP razveljavilo. Takšna odločitev je tudi skladna s predloženimi listinskimi dokazi, saj je bilo delovno mesto tožnika po pogodbi o zaposlitvi z dne 1.6.1996, ki je veljala pred izpodbijano razporeditvijo, umeščeno v 6c tarifni razred.

Nasprotno pa na pravilnost odločitve v izpodbijani sodbi ne vpliva dejstvo, da je tožena stranka s tožnikom dne 1.7.2004 sklenila aneks k pogodbi o zaposlitvi za delovno mesto izmenovodje II in se dogovorila za višjo plačo. Od tedaj dalje mu je oziroma mu bo tako na podlagi tega aneksa izplačevala v aneksu določeno plačo, izpodbijana sodba pa ne bo več predstavljala pravne podlage za povračilo prikrajšanja, tega ne bo več.

Tako torej, razen glede razporeditve v plačilni razred, niso bili podani niti uveljavljani pritožbeni razlogi niti tisti, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti, zaradi česar je v preostalem delu pritožbo tožene stranke kot neutemeljeno zavrnilo po določilu 353. člena ZPP ter v nerazveljavljenem delu potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje.

Odločitev o pritožbenih stroških temelji na določilih 1. in 2. odstavka 165. člena ZPP. Sodišče je toženi

stranki kot potrebne za pravdo (1. odstavek 155. člena ZPP) priznalo stroške za sestavo pritožbe v višini 375 OT po Odvetniški tarifi (OT; Ur. l. RS, št. 67/03) skupaj z davkom na dodano vrednost in stroški sodne takse v višini 4.750,00 SIT oziroma 19,82 EUR, kar pomeni, da znašajo njeni utemeljeno priglašeni stroški za zastopanje 226,37 EUR. Po oceni pritožbenega sodišča je v postopku s pritožbo uspela z 10%, zaradi česar ji je dolžan tožnik po načelu uspeha v pravdi (2. odstavek 154. člena ZPP) povrniti znesek v višini 22,64 EUR.

Pritožbeno sodišče je skladno z določbo 5. točke 31. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1; Ur. l. RS, št. 2/04) v povezavi z določbo 32. člena istega zakona odločalo o tem dopusti revizijo, saj ne gre za spor, v katerem bi bila revizija dovoljena že na podlagi zakona. Skladno s 1. odstavkom 32. člena ZDSS-1 sodišče dopusti revizijo v primeru, če je od vrhovnega sodišča pričakovati odločitev o pomembnem pravnem vprašanju, ali če odločba sodišča druge stopnje odstopa od sodne prakse vrhovnega sodišča glede pravnega vprašanja, ki je bistveno za odločitev, ali če v sodni praksi sodišč druge stopnje o tem pravnem vprašanju ni enotnosti, vrhovno sodišče pa o njem še ni odločalo. V konkretni zadevi ne gre za nobenega izmed navedenih primerov, zaradi česar je pritožbeno sodišče sklenilo, da revizije ne dopusti.

Datum zadnje spremembe: 23.08.2009