



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VRHOVNO
SODIŠČE



Sodba VIII Ips 449/2009

Sodišče: Vrhovno sodišče

Oddelek: Delovno-socialni oddelek

ECLI: ECLI:SI:VSRS:2010:VIII.IPS.449.2009

Evidenčna številka: VS3004242

Datum odločbe: 23.03.2010

Opravična številka II.stopnje: VDSS X Pdp 829/2009

Senat:

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: kolektivni delovni spor - presoja zakonitosti splošnega akta delodajalca - sindikat

Zveza: ZDR člen 8, 20. ZSDU člen 94. ZDSS-1 člen 6. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter za kovinsko in elektroindustrijo Slovenije (1996) člen 58

Jedro

Delodajalec je tisti, ki avtonomno odloča kako bo opravljal izbrano dejavnost, ter kakšne in koliko delavcev bo zaposlil glede na zahteve in potrebe delovnega procesa. Zakon mu pri tem nalaga le obveznost, da s splošnim aktom (torej abstraktno in vnaprej) določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu.

Izrek

Revizija se zavrne.

Obrazložitev

1. Sindikat je s predlogom dne 19. 4. 2005 predlagal, da sodišče razveljavi akt nasprotnega udeleženca o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest z dne 22. 3. 2005. Sodišče prve stopnje je predlog zavrnilo. Ugotovilo je, da nasprotni udeleženec ni kršil postopka, določenega v 8. členu ZDR in da akt tudi ni v nasprotju z določbami 49. člena ZDR. Predlog izpodbijanega akta je bil predlagatelju poslan, nasprotni udeleženec pa je njegovo mnenje obravnaval in se do njega opredelil.

2. Sodišče druge stopnje je pritožbo predlagatelja zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Strinjalo se je z dejanskimi ugotovitvami in pravno presojo prvostopnega sodišča. Neutemeljeno je sklicevanje na

določbo tretjega odstavka 8. člena ZDR, ki naj bi prepovedovala razvrstitev delovnih mest, njihovo vrednotenje in napredovanja z drugim aktom kot s kolektivno pogodbo. ZDR tega ne določa. Sprememba spornega akta tudi ne pomeni posega v že pridobljene pravice delavcev, saj sprejem akta neposredno na pravice delavcev nima učinka, ker delodajalec s tem ne pridobi pravice enostransko posegati v sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

3. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vlaga predlagatelj revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da je sodišče zmotno uporabilo določbo 8. člena ZDR v zvezi z določbo 7. in 42. člena ZDR. Plača, njena višina, s tem povezano napredovanje na delovnem mestu, ki ima za posledico dvig plače, ter določanje osnovne plače z uvrščanjem v tarifne razrede so glede na določbe ZDR materija, ki se lahko poleg v zakonu ureja le s kolektivnimi pogodbami in pogodbo o zaposlitvi. Gre za pravico delavca, ki jo določa zakon. Zato je zmotno stališče sodišča, da sme delodajalec tudi v primeru, da je pri njem organiziran sindikat, v svojem splošnem aktu enostransko določati pravice, tudi take, ki so za delavce ugodnejše.

4. Nasprotni udeleženec na revizijo ni odgovoril.

5. Revizija ni utemeljena.

6. Po določbi 371. člena ZPP revizijsko sodišče izpodbijano sodbo preizkusi samo v delu, ki se z revizijo izpodbija, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni. Po uradni dolžnosti pazi le na pravilno uporabo materialnega prava. Revizijskega razloga bistvene kršitve določb pravnega postopka revident ne uveljavlja.

7. Predmet spora je presoja skladnosti Akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest z dne 22. 3. 2005 z ZDR. Sodišče druge stopnje je potrdilo prvostopno sodbo v delu, ki se nanaša na presojo pravilnosti in zakonitosti sprejemanja spornega akta. Revizijsko sodišče se s tako presojo strinja, predlagatelj pa v reviziji zmotne uporabe materialnega prava o tem ne zatrjuje.

8. Že iz definicije delovnega razmerja (4. člen ZDR) izhaja, da gre za razmerje, kjer se delavec vključi v "organiziran delovni proces delodajalca". Delodajalec je torej tisti, ki avtonomno odloča kako bo opravljal izbrano dejavnost ter kakšne in koliko delavcev bo zaposlil glede na zahteve in potrebe delovnega procesa. Zakon mu pri tem nalaga le obveznost, da s splošnim aktom (torej abstraktno in vnaprej) določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu (drugi odstavek 20. člena ZDR).

9. Ker pa tudi take, sicer avtonomne, odločitve delodajalca vplivajo na pravice delavcev, zakonodaja predpisuje delodajalcu obveznost, da si predhodno pridobi mnenje njihovih predstavnikov: ne samo sindikata (prvi odstavek 8. člena ZDR), temveč tudi delavskih predstavnikov po ZSDU (94. člen). Ni pa glede teh vprašanj vezan na njihovo mnenje oziroma soglasje. Dolžan ga je obravnavati in se do njega opredeliti. Kot že navedeno vprašanje, ali je bil ta postopek v obravnavani zadevi spoštovan, na revizijski stopnji ni več sporen.

10. Predlagatelj izhaja iz napačne predpostavke o tem, kaj je sploh vsebina spornega akta. Ta je določena že v njegovem 1. členu, vendar ne iz te opredelitve ne iz same vsebine akta ne izhaja, da bi bile s tem aktom določene plače posameznim delavcem. Poleg organizacije in sistemizacije delovnih mest ter pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu (kar je kot že navedeno avtonomna odločitev in obveznost delodajalca), je z aktom urejena tudi metodologija vrednotenja delovnih mest ter njihova razvrstitev v tarifne razrede – kar je posledica predpisane zahtevnosti delovnega mesta in zahtevane strokovne izobrazbe. V tem

delu je bila podlaga spornega akta Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter za kovinsko in elektroindustrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 37/96 in nad.). Akt sam izrecno navede 58. člen te Kolektivne pogodbe, po katerem razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Da bi bila ta razvrstitev v spornem aktu v nasprotju z navedeno Kolektivno pogodbo predlagatelj ne zatrjuje.

11. Plača zaposlenih pri nasprotnem udeležencu se je določala s pogodbo o zaposlitvi na podlagi Podjetniške kolektivne pogodbe (ki jo je predložil predlagatelj sam, priloga A18). V tej so bili določeni tudi kriteriji za napredovanje delavcev ter vsi drugi elementi plače, vključno z osnovno, ki ni odvisna samo od razvrstitve delovnega mesta v tarifni razred po spornem aktu o sistemizaciji delovnih mest.

12. Ker revizijski razlog ni podan in je izpodbijana sodba pravilna in zakonita, je sodišče na podlagi 378. člena ZPP revizijo kot neutemeljeno zavrnilo.

Datum zadnje spremembe: 15.10.2021