



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS sodba Pdp 464/2014

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2014:PDP.464.2014

Evidenčna številka: VDS0012317

Datum odločbe: 12.06.2014

Senat: Sonja Pucko Furman (preds.), Borut Vukovič (poroč.), Tatjana Prebil

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog - večje število delavcev - kolektivni odpust - program razreševanja presežnih delavcev - rok za podajo odpovedi - svet delavcev - soglasje

Zveza: ZDR-1 člen 98, 103, 228. ZDR člen 88, 88/6. ZSDU člen 91, 91/1.

Jedro

Med večje število delavcev se lahko uvrščajo le tisti delavci, ki jim bo pogodba o zaposlitvi tudi odpovedana iz poslovnega razloga, ne pa tudi delavci, ki jim pogodba o zaposlitvi preneha na drugi zakonski podlagi. V konkretni zadevi pa niti ne gre za to, da bi večjemu številu delavcev delovno razmerje prenehalo na drugi podlagi, temveč le za nekakšno predvidevanje delodajalca o tem, kakšno bi bilo optimalno število zaposlenih, česar pa delodajalec ni realiziral. Istočasno s tožnico je odpoved pogodbe o zaposlitvi prejelo le 6 delavcev. Zato tožena stranka ni bila dolžna izdelati programa razreševanja presežnih delavcev.

Zaradi tega ker svet delavcev k programu razreševanja presežnih delavcev oziroma k spremembam v organizaciji ni podal izrecnega soglasja, odpoved pogodbe o zaposlitvi ni nezakonita.

Izrek

Pritožbi se ugodi in se izpodbijana sodba spremeni tako, da se glasi:

"Tožničin zahtev, ki se glasi:

"Ugotovi se nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožene stranke tožnici z dne 24. 7. 2013 in da delovno razmerje med strankama na njeni podlagi ni prenehalo in še traja.

Tožena stranka je dolžna tožnico pozvati nazaj na delo in ji od prenehanja delovnega razmerja do ponovnega nastopa dela priznati vse pravice iz delovnega razmerja, vključno s plačilom vsakomesečnega zneska neto plače z zakonskimi zamudnimi obrestmi od vsakega 18. dne v mesecu za pretekli mesec ter plačilom davkov in prispevkov iz delovnega razmerja, vse v roku 15 dni pod izvršbo.

Tožena stranka je dolžna tožnici povrniti priglašene pravdne stroške z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dneva izdaje sodbe dalje v roku osmih dni, da ne bo izvršbe,"

se z a v r n e.

Tožena stranka sama krije svoje stroške postopka."

Stranki sami krijeta svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje ugotovilo nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožena stranka podala tožnici 24. 7. 2013 in da delovno razmerje med strankama na njeni podlagi ni prenehalo in še traja (točka I izreka). Toženi stranki je naložilo, da tožnico pozove nazaj na delo in ji od prenehanja delovnega razmerja do ponovnega nastopa dela prizna vse pravice iz delovnega razmerja, vključno s plačilom vsakomesečnega zneska neto plače, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od vsake 18. dne v mesecu za pretekli mesec ter zanjo plača davke in prispevke iz delovnega razmerja (točka II izreka). Toženi stranki je naložilo, da tožnici povrne stroške postopka v višini 844,85 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od poteka 15-dnevnega izpolnitvenega roka (točka III izreka).

Zoper takšno sodbo se tožena stranka pritožuje iz vseh treh pritožbenih razlogov, navedenih v 1. odstavku 338. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 29/1999 s spremembami). Navaja, da je sodišče prve stopnje zmotno štelo, da je tožena stranka kršila določbe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2011) o odpovedi pogodb večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Sodišče prve stopnje se je pri tem sklicevalo na to, da je tožena stranka v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici opredelila potrebo po največ 86 zaposlenih delavcev v organizacijski enoti OIZ, ki je takrat štela 100 delavcev. Sodišče prve stopnje je sicer pravilno povzelo izpovedbo prič A.A. in B.B., da je tožena stranka s tem zgolj ugotovila optimalno število delavcev, da pa pri toženi stranki nikoli ni prišlo do takšnega odpuščanja delavcev. Tožena stranka je dokazala, da je dejansko odpustila le 6 delavcev, kar je znatno manj kot je zapisano v odpovedi, zato ni šlo za odpuščanje večjega števila delavcev niti v organizacijski enoti, niti na ravni celotnega delodajalca, ki je imel v času odpovedi okrog 1000 zaposlenih. Dejansko odpuščeni delavci tako predstavljajo zgolj 6 % delavcev v organizacijski enoti oziroma 0,60 % delavcev v celotnem številu zaposlenih delavcev pri toženi stranki. Tožena stranka tudi v naslednjih treh mesecih po redni odpovedi tožnici, ni dodatno odpuščala novih delavcev. Stališče sodišča prve stopnje je v nasprotju s sodbo Vrhovnega sodišča RS, VIII Ips 428/2006 z dne 27. 3. 2007. Tožena stranka predlaga, da pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo spremeni tako, da tožničin zahtevek v celoti zavrne, podrejeno pa da jo razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Tožnica je v odgovoru na pritožbo prerekala pritožbene navedbe tožene stranke in predlagala zavrnitev pritožbe kot neutemeljene.

Pritožba je utemeljena.

Na podlagi 2. odstavka 350. člena ZPP je pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo preizkusilo v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbi, pri tem pa je 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 ter na pravilno uporabo materialnega prava.

Z opozarjanjem na nasprotje med 7. in 8. točko obrazložitve pritožba smiselno uveljavlja obstoj bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 14. točke 2. odstavka 339. člena ZPP. Ta je vselej podana, če ima sodba pomanjkljivosti, zaradi katerih se ne more preizkusiti, zlasti pa, če so razlogi o odločilnih dejstvih med seboj v nasprotju. Nasprotje naj bi bilo v tem, da sodišče prve stopnje v 7. točki ugotavlja, da bi napake pri izračunu kriterija delovne uspešnosti lahko povzročile nezakonnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, le v primeru odpovedi večjemu številu delavcev. V 8. točki obrazložitve izpodbijane sodbe, pa se je sodišče prve stopnje postavilo na stališče, da gre v konkretnem primeru za večje število presežnih delavcev, češ da je bistvena ugotovitev tožene stranke v odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici, da bo na področju operativnega izvajanja zavarovanj potrebno največ 86 zaposlenih. Ne glede na to, da je stališče iz 7. točke možno razumeti kot implicitno ugotovitev, da v konkretnem primeru ni šlo za odpoved večjemu številu delavcev, pa navedeno nasprotje ne pomeni, da izpodbijane sodbe ne bi bilo možno preizkusiti. Iz celotne sodbe je namreč povsem jasno, da sodišče prve stopnje šteje, da je šlo za odpoved večjemu številu delavcev, pri čemer je odločilna v odpovedi navedena ugotovitev delodajalca o tem, koliko delavcev bo potreboval v prihodnosti, ne pa kakšnemu številu bo dejansko odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Navedeno pomeni, da ni podana smiselno zatrjevana bistvena kršitev določb postopka, zaradi katere bi pritožbeno sodišče moralo razveljaviti izpodbijano sodbo.

Sodišče prve stopnje je pravilno in popolno ugotovilo vsa odločilna dejstva, ta pa so naslednja:

- tožnica je bila pri toženi stranki zaposlena na delovnem mestu knjigovodje I v organizacijski enoti operativnega izvajanja zavarovanj;
- tožena stranka je na podlagi informacijskega sistema ... spremenila organizacijo dela obdelave zavarovalnih pogodb, tako da je isti delavec poskrbel za vnos pogodbe, fakturiranje in knjiženje premije;
- tožena stranka je šele po ugotovitvi, kako sistem deluje v praksi lahko ugotovila, ali in koliko delavcev je preveč, kar se je zgodilo šele februarja 2013;
- 30. 6. 2013 je bilo pri toženi stranki zaposlenih 985 delavcev, pri čemer je bilo na področju operativnega izvajanja zavarovanj zaposlenih 100 delavcev;
- tožena stranka je tožnici 24. 7. 2013 podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga;
- tožena stranka je v juliju in avgustu 2013 pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov odpovedala manj kot 10 delavcev;
- v odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici je tožena stranka navedla, da je v OIZ glede na nadgrajeno tehnologijo ugotovljena potreba po največ 86 zaposlenih.

Sodišče prve stopnje je zmotno uporabilo materialno pravo, ko je štelo, da gre v konkretnem primeru za prenehanje potrebe po delu večjega števila delavcev v smislu določb 98 do 103 člena ZDR-1, zaradi česar bi tožena stranka morala izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Zmotno je stališče sodišča prve stopnje, da je v konkretnem primeru potrebno šteti, da gre za večje število delavcev v smislu določbe 98. člena ZDR-1, že zgolj zato, ker je v izpodbijani odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedeno, da je trenutno

glede na nadgrajeno tehnologijo ugotovljena potreba po največ 86 zaposlenih, po stanju 30. 6. 2011 pa je v področju OIZ zaposlenih 100 delavcev. Vendar pa takšen zapis ne pomeni, da je pri toženi stranki tudi dejansko prenehala potreba po delu 14 delavcev v organizacijski enoti Operativnega izvajanja zavarovalnih pogodb. Očitno gre le za oceno, ki pa jo tožena stranka ni uresničila. Dejansko je istočasno s tožnico odpoved pogodbe o zaposlitvi prejelo le 6 delavcev.

Iz določbe 98. člena ZDR je povsem jasno, da se med večje število delavcev uvrščajo le tisti delavci, za katere delodajalec ugotovi, da bo njihovo delo iz poslovnih razlogov postalo nepotrebno v obdobju 30 dni. Iz večjih odločb Vrhovnega sodišča RS (VIII Ips 178/2012, VIII Ips 242/2010) izhajajo, da se med večje število delavcev lahko uvrščajo le tisti delavci, ki jim bo pogodba o zaposlitvi tudi odpovedana iz poslovnega razloga, ne pa tudi delavci, ki jim pogodba o zaposlitvi preneha na drugi zakonski podlagi. V konkretni zadevi pa niti ne gre zato, da bi, večjemu številu delavcev delovno razmerje prenehalo na drugi podlagi, temveč le za nekakšno predvidevanje delodajalca o tem, kakšno bi bilo optimalno število zaposlenih, česar pa delodajalec niti realiziral.

Tožnica v odgovoru na pritožbo navaja, da naj bi do nadaljnjih odpuščanj pri toženi stranki prišlo v decembru 2013, ko naj bi tožena stranka enake odpovedi vročila še trem drugim delavkam. Celo, če bi bilo to res, to še vedno ne bi dokazovalo, da je šlo pri toženi stranki za odpoved večjemu številu delavcev. Ne le, da gre za odpovedi, ki so podane po izteku obdobja 30 dni iz 98. člena ZDR-1, temveč tudi v primeru če bi te kasnejše odpovedi prišle k odpovedim, ki so bile dane v juliju in avgustu 2013, še vedno ne bi šlo za 10 % zaposlenih v organizacijski enoti operativnega izvajanja zavarovanj, kaj šele za ustrezno število presežnih delavcev na nivoju celotne tožene stranke. Navedeno pomeni, da je pravilno stališče tožene stranke, da v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tožnici in ostalim delavcem v juliju in avgustu 2013 ni bila dolžna izdelati programa razreševanja presežnih delavcev.

Tožnica se v odgovoru na pritožbo neutemeljeno sklicuje na domnevno drugačno sodno prakso, ki naj bi bila razvidna iz sklepa Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 90/2013 z dne 30. 9. 2013. V navedeni zadevi namreč sploh ni šlo za primerljivo situacijo, saj je bilo v tisti zadevi sporno, kakšen je bil status delavcev, ki so bili na čakanju na delo in ki jih je bilo evidentno preko 10 % vseh zaposlenih, delodajalec pa je odpovedi pogodbe o zaposlitvi podal manjšemu številu delavcev z utemeljitvijo, da takrat še ni bil izdelan program prestrukturiranja podjetja in zato še niso mogli pristopiti k odpuščanju večjega števila delavcev. S citiranim sklepom Vrhovnega sodišča RS je bilo sodišču prve stopnje naloženo, da razčisti, kakšen je bil položaj ostalih delavcev na čakanju in da se opredeli do tega, ali so se potrebe po delu tožnika in potrebe po delu ostale (večje) skupne delavcev med odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tožniku in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ostalim delavcem kakorkoli spremenile. V sporu, na katerega se nanaša izpodbijana sodba pa je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana samo 6 delavcem, ostali delavci pa niso bili na čakanju, temveč so svoje delo opravljali in tudi kasnejše odpovedi v decembru 2013 skupaj z odpovedmi iz julija in avgusta 2013 (ko je bila pogodba odpovedana tožnici) niso dosegle števila, ki bi zahtevalo uporabo inštituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev.

Glede na to, da ni šlo za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev, toženi stranki ni bilo potrebno uporabiti kriterijev za določitev presežnih delavcev. Tožena stranka je kot kriterij uporabila ocene delovne uspešnosti delavcev za obdobje od prvega kvartala 2012 do vključno drugega kvartala 2013, kar pomeni, da ni šlo za ocene, ki bi bile izdelane v zvezi z postopkom odpovedi pogodb o zaposlitvi, temveč za ocene, ki so bile izdelane na podlagi Pravilnika o plačah in posebnih nagradah. Ocenjevanje je bilo za vse delavce izvedeno po enaki metodologiji in kriterijih, zato niso bistvene navedbe tožnice o domnevnih napakah pri zaokroževanju teh ocen. V primeru, ko uporaba

kriterijev ni obvezna, ker ne gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, pri čemer uporaba kriterijev ne zahteva niti veljavna kolektivna pogodba, delodajalec z dejansko uporabo kriterijev samo še dodatno utemelji, da pri izbiri presežnih delavcev ni ravnal diskriminatorno.

Toženi stranki ni možno očitati, da bi pri izbiri tožnice za presežno delavko ravnala diskriminatorno. Iz seznama, ki se v spisu nahaja kot priloga A10, je razvidno, da so vsi delavci, ki so imeli nižjo povprečno oceno od tožnice, bili bodisi opredeljeni kot presežni delavci, bodisi so uživali zaščito pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi starosti, invalidnosti ali starševstva. Pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana tudi delavki, ki je imela višjo povprečno oceno od tožnice.

Pravilno je tudi stališče sodišča prve stopnje, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ni podana prepozno. Celo v primeru, če bi v resnici bilo potrebno uporabiti prej veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 s spremembami) bi bila odpoved podana v takrat predpisanem roku 6 mesecev. Sodišče prve stopnje je namreč ugotovilo, da je tožena stranka šele v februarju 2013 lahko ugotovila, ali in koliko delavcev je preveč zaradi uveljavitve novega ... sistema.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je bila podana 24. 7. 2013, torej pred iztekom 6 mesečnega roka iz 6. odstavka 88. člena ZDR. Sicer pa je iz obrazložitve odločitve uprave o ugotovitvi presežnih delavcev v področju OIZ (priloga B4) razvidno, da je uprava tožene stranke odločitev o zmanjšanju števila zaposlenih sprejela šele v juliju 2013, kar pomeni, da se je postopek ugotavljanja presežnih delavcev začel po uveljavitvi ZDR-1, zato določbe prej veljavnega 6. odstavka ZDR v tem sporu ni možno uporabiti niti ob upoštevanju prehodne določbe 228. člena ZDR-1 o tem, da se postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, dokončajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve ZDR-1.

Izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi naj bi bila nezakonita, ker tožena stranka pred sprejemom odločitve o zmanjšanju števila zaposlenih ni zahtevala skupnega posvetovanja s svetom delavcev, kakor je to predvideno v 1. odstavku 91. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS, št. 42/1993 s spremembami). Vendar pa zgolj zaradi tega izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi ni nezakonita. Vrhovno sodišče RS je podobnem sporu v sodbi VIII Ips 106/2006 z dne 23. 5. 2006 že zavzelo stališče, da zaradi tega ker svet delavcev k programu razreševanja presežnih delavcev oziroma k spremembam v organizaciji ni podal izrecnega soglasja, odpoved pogodbe o zaposlitvi ni nezakonita.

Glede na vse navedeno je pritožbeno sodišče na podlagi 5. alineje 358. člena ZPP pritožbi ugodilo in izpodbijano sodbo spremenilo tako, da je tožničin zahtevek zavrnilo in odločilo, da tožena stranka sama krije svoje stroške postopka pred sodiščem prve stopnje.

Tožena stranka je s pritožbo sicer uspela, vendar pa kljub temu sama krije svoje stroške pritožbenega postopka. Tretji odstavek 41. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. l. RS, št. 2/2006 s spremembami) namreč določa, da v sporih o prenehanju delovnega razmerja (za tak spor pa gre tudi v tej zadevi) delodajalec krije svoje stroške postopka, ne glede na izid postopka, razen če je delavec vložitev tožbe ali z ravnanjem v postopku zlorabljal procesne pravice. Ob upoštevanju načela odgovornosti za uspeh, pa do povrnitve pritožbenih stroškov ni upravičena niti tožnica, saj je s pritožbo uspela nasprotna stranka.

Datum zadnje spremembe: 19.09.2014