



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS sodba Pdp 276/2014

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2014:PDP.276.2014

Evidenčna številka: VDS0012571

Datum odločbe: 19.06.2014

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

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: odpoved pogodbe o zaposlitvi - utemeljen razlog - poslovni razlog - diskriminacija - uporaba kriterijev - individualni odpust - starost

Zveza: ZDR-1 člen 6, 6/1, 83, 83/2, 84, 84/1, 89, 89/1, 89/2.

Jedro

ZDR-1 pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga posamičnim delavcem iz 89. člena ne zahteva uporabe formalnih kriterijev za opredelitev presežnih delavcev oziroma tistih delavcev, ki se jim pogodba o zaposlitvi iz tega razloga odpove. Takšna uporaba kriterijev pa ni izrecno prepovedana. Ravno z uporabo vnaprej določenih kriterijev za izbiro presežnih delavcev, predvidenih za nedoločen krog oseb, se lahko delodajalec uspešno brani pred očitki diskriminacije.

Tožena stranka ni dokazala, da je bilo v spornem času delo tožnika pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi nepotrebno. Tožniku je bila dejansko odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi osebnih okoliščin, to je zaradi starosti. Tožena stranka je kršila določbo 6. člena ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, saj tožniku ni zagotovila enakega obravnavanja glede na starost. Ker tožniku ni bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, je izpodbijana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

Izrek

Pritožba se zavrne in se potrdi sodba sodišča prve stopnje.

Tožeča in tožena stranka sami krijeta svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo ugotovilo, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 10. 5. 2013 tožniku nezakonita in se razveljavi (I. točka izreka). Tožniku delovno

razmerje pri toženi stranki ni prenehalo na podlagi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 10. 5. 2013 in mu še traja z vsemi pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja (II. točka izreka). Tožena stranka je dolžna tožniku vzpostaviti delovno razmerje po odpovedani pogodbi o zaposlitvi z vsemi pravicami in obveznostmi, ki jih je imel tožnik pri toženi stranki neposredno pred odpovedjo ter sprejeti tožnika nazaj na odgovarjajoče delovno mesto, v roku 8 dni (III. točka izreka). Tožena stranka je dolžna tožniku za celotno obdobje nezakonitega prenehanja delovnega razmerja priznati delovno dobo in ga prijaviti v socialna zavarovanja ter mu še naprej obračunavati bruto plačo od dneva nezakonitega prenehanja delovnega razmerja do ponovnega nastopa dela in mu po plačilu ustreznih davkov, predpisanih dajatev in prispevkov izplačati neto plačo, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od dneva zapadlosti posamičnih mesečnih zneskov plače dalje do plačila ter mu priznati in izplačati vse druge pravice in prejemke iz delovnega razmerja, vse v 8 dneh (IV. točka izreka). Odločilo je, da je tožena stranka dolžna tožniku povrniti stroške postopka v višini 872,33 EUR v roku 8 dni, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi od poteka tega roka do plačila (V. točka izreka).

Zoper sodbo se pritožuje tožena stranka zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka, zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja, napačne uporabe materialnega prava in odločitve o stroških postopka. Predlaga, da pritožbeno sodišče pritožbi ugodi in tožbeni zahtevek v celoti zavrne, podrejeno, da izpodbijano sodbo razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. Kot izhaja iz obrazložitve sodbe, je sodišče ugotovilo, da se je reorganizirala služba Vzdrževanja, v kateri je bil zaposlen tožnik. Po presoji sodišča je odpovedni razlog iz 1. alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1 resen in utemeljen. Sodišče prve stopnje ni sledilo tožnikovim trditvam, da ni prenehala potreba ravno po njegovem delu, saj je tožena stranka na enako delovno mesto, kot ga je pred odpovedjo opravljal tožnik, zaposlila A.A.. Kot bistveno je štelo, da je tožnikova izobrazba elektrotehnik, A.A. pa obratovalni električar. Tožnik tudi ne sodi v varovano kategorijo starejših delavcev, saj na dan vročitve odpovedi še ni dopolnil 55 let in tudi še ni izpolnil minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine. Sodišče je še ugotovilo, da tožena stranka ni bila dolžna izdelati programa presežnih delavcev. S takšnimi zaključki se tožena stranka strinja. Ne strinja pa se z zaključkom sodišča, da ni izkazala prenehanja potrebe ravno po tožnikovem delu ter da ni ovrгла očitka diskriminatorne obravnave, da je bila tožniku odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi njegove starosti. Tožena stranka je navedla, da je bil tožnik edini delavec na delovnem mestu vzdrževalec - električar v službi Vzdrževanja in je večino časa delal za proizvodni program B.. Pri odločitvi o izbiri presežnega delavca je bila ključna izobrazba, saj je tožnik po izobrazbi električar, po ukinitvi B. pa so bile potrebe po vzdrževalcih z izobrazbo električar elektroniki. Glede očitka o diskriminatorni obravnavi tožnika je priča C.C. pojasnila, da je šlo skupno za štiri vzdrževalce, izmed katerih se je moral za enega odločiti. Upošteval je izobrazbo, znanje in izkušnje. C.C. je torej izbral po kriteriju usposobljenosti oziroma po imetništvu specifičnih znanj, ki so jih pridobili na usposabljanjih in so bila potrebna v primeru, ko je prišlo do zapleta. Ostali trije vzdrževalci kot električarji elektroniki so bili bistveno manj pogrešljivi kot tožnik. Tako je nepravilen zaključek sodišča prve stopnje, da tožena stranka sploh ni poskušala dokazati, da je izbira tožnikovega delovnega mesta temeljila na objektivnih razlogih. Sodba je v tem delu tudi protispisna in nerazumljiva (kršitev po 339. členu ZPP). Vztraja, da je podala ustrezne trditve v zvezi z objektivno izbiro tožnika kot presežnega delavca. V kolikor je sodišče štelo, da trditve v tej smeri niso podane, bi jo moralo v okviru materialnega procesnega vodstva pozvati naj svoje trditve dopolni. Z zaslišanjem priče C.C. je dokazala, da pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni bilo kršeno načelo diskriminacije in je drugačen zaključek sodišča prve stopnje posledica zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja in zmotne uporabe materialnega prava. Priglašča pritožbene stroške.

Tožnik v odgovoru na pritožbo prereka pritožbene navedbe in predlaga, da pritožbeno sodišče pritožbo tožene stranke zavrne kot neutemeljeno in potrdi sodbo sodišča prve stopnje. Priglašča stroške odgovora na pritožbo.

Pritožba ni utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje v mejah razlogov, ki jih uveljavlja pritožba in v skladu z drugim odstavkom 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. list RS, št. 26/99 in naslednji) po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka po 1., 2., 3., 6., 7., 11. točki, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje, 12. in 14. točki drugega odstavka 339. člena ZPP ter na pravilno uporabo materialnega prava.

Drugi odstavek 83. člena zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. list RS, št. 21/2013) določa, da delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za odpoved. V skladu z določbo prvega odstavka 84. člena ZDR-1 je dokazno breme na delodajalcu, če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. V določbi prvega odstavka 89. člena ZDR-1 so opredeljeni razlogi, ki se nanašajo na trajno prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca.

Navedeni razlog mora biti utemeljen, tako da onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem (drugi odstavek 89. člena ZDR-1). V skladu s prvim odstavkom 6. člena ZDR-1 delodajalec delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali drugih osebnih okoliščin. V šestem odstavku istega člena je določeno, da če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

Tožena stranka je tožniku odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov na delovnem mestu "Vzdrževalec-elektrikar". Iz obrazložitve odpovedi izhaja, da je zaradi postopka prestrukturiranja skupine D., katere del je družba F. d.o.o., tožena stranka morala opraviti racionalizacijo in reorganizacijo dela ter posledično zmanjšati število zaposlenih. Tožena stranka je navajala, da je svoje poslovanje reorganizirala tako, da je v službi Vzdrževanje naloge, ki jih je opravljal tožnik prerazporedila med ostale delavce.

Sodišče prve stopnje je na podlagi izvedenega dokaznega postopka zaključilo, da je podan ekonomski in organizacijski razlog. Prišlo je do ukinitve dela proizvodnje, zato je tožena stranka reorganizirala službo Vzdrževanja, v kateri je bila zaposlen tožnik. Pravilna je tudi ugotovitev, da tožnik v času odpovedi še ni užival varstva pred odpovedjo, ker še ni izpolnil starosti 55 let. V nadaljevanju pa je sodišče prve stopnje ugotovilo, da tožena stranka ni izkazala prenehanja potreb ravno po delu tožnika. V službi Vzdrževanja je prenehala potreba po delu vzdrževalcev elektrikov v obsegu 30 %, kar je takrat pomenilo ravno enega delavca. Tožena stranka je trdila, da delavci zaradi specifik dejansko niso usposobljeni za vse referate, torej za vse delo, kar je izpovedala le priča C.C.. Sodišče prve stopnje je sledilo izpovedi tožnika, da so vsi štirje delavci na delovnem mestu vzdrževalec elektrik delali vse, kar je posebej veljalo v času intervencij. Ker je tožnik zatrjeval, da mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz diskriminacijskih razlogov (starosti), saj je bil tik pred tem, da postane varovana kategorija, je sodišče prve stopnje zaključilo, da tožena stranka ni dokazala, da pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tožniku ni kršila načela enake obravnave, ker ni prepričljivo dokazala, da je izbira temeljila na objektivnih razlogih.

ZDR-1 pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga posamičnim delavcem iz 89. člena ne zahteva uporabe formalnih kriterijev za opredelitev presežnih delavcev oziroma tistih delavcev, ki se jim pogodba o

zaposlitvi iz tega razloga odpove. Takšna uporaba kriterijev pa ni izrecno prepovedana. Ravno z uporabo vnaprej določenih kriterijev za izbiro presežnih delavcev, predvidenih za nedoločen krog oseb, se lahko delodajalec uspešno brani pred očitki diskriminacije.

Pritožbeno sodišče soglaša z razlogi v izpodbijani sodbi, da tožena stranka v skladu z dokaznim bremenom ni dokazala, da je bilo v spornem času delo tožnika pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi nepotrebno. Glede tega je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo, da je bila tožniku dejansko odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi osebnih okoliščin, to je zaradi starosti, s takšno ugotovitvijo pa je tožena stranka kršila določbo 6. člena ZDR-1, saj tožniku ni zagotovila enakega obravnavanja glede na starost. Iz izpovedbe priče C.C. izhaja, da je izbiral po kriteriju usposobljenosti oziroma imetništvu specifičnih znanj ter da so bili ostali trije delavci bistveno manj pogrešljivi. Dokazna ocena sodišča prve stopnje temelji predvsem na izpovedi tožnika, ki je prepričljivo izpovedal, da so vsi štirje delavci na delovnem mestu vzdrževalec elektronik opravljali vsa dela. Pritožba neutemeljeno uveljavlja, da je ravno z izpovedjo priče C.C. zavrnila očitek tožnika o kršitvi načela diskriminacije. Toženi stranki tudi ni bila kršena pravica do izjave, saj jo je sodišče prve stopnje izrecno opozorilo, da je dokazno breme na strani tožene stranke (prvi odstavek 84. člena ZDR-1).

Glede na tako ugotovljena dejstva tudi po stališču pritožbenega sodišča potrjujejo ugotovitev, da tožniku ni bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov zato, ker tožena stranka ni imela dela zanj, temveč mu je bila dejansko odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga diskriminacijskega ravnanja, ko je tožena stranka v zvezi z odpovedjo kršila določbo 6. člena ZDR-1. Zato uveljavljanje tožene stranke, da je v primeru tožnika imela tako dejanske kot pravne razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ne more biti sprejemljivo.

Iz navedenih razlogov je tudi po oceni pritožbenega sodišča odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku nezakonita in je zato odločitev sodišča prve stopnje pravilna, nasprotne pritožbene navedbe pa neutemeljene.

Ker ostale pritožbene navedbe za odločitev niso odločilnega pomena (prvi odstavek 360. člena ZPP), prav tako tožena stranka ne navaja nobenih drugih pravno upoštevni dejstev in ker niso podane kršitve, na katere mora pritožbeno sodišče paziti po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje (353. člen ZPP).

Pritožbeno sodišče je odločilo, da stranki sami krijeta vsaka svoje stroške pritožbe, tožena stranka zato, ker v sporu ni uspela, odgovor na pritožbo tožnika pa ni prispeval k rešitvi zadeve (165. člen ZPP v zvezi s 154. in 155. členom ZPP).

Datum zadnje spremembe: 23.10.2014