



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS Sodba Pdp 360/2022

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2022:PDP.360.2022

Evidenčna številka: VDS00061564

Datum odločbe: 06.10.2022

Senat: mag. Tanja Pustovrh Pirnat (preds.), Jelka Zorman Bogunovič (poroč.), mag. Klavdija Ana Magič

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog - epidemija - prenehanje potrebe po delu - vezanost na odpovedni razlog

Zveza: ZDR-1 člen 74, 74/1, 84, 84/1, 87, 89, 89/1, 89/1-1, 89/2, 143, 143/1, 154.. ZPP člen 8, 212.

Jedro

Zgolj dejstvo, da je tožnik v poslovni enoti opravljal (tudi) delovne naloge vodje, ne pomeni, da je bil vodilni delavec. Na navedeno ne vpliva poimenovanje sklenjene pogodbe o zaposlitvi kot individualne ter njena določila o plačilu in razporeditvi delovnega časa tako, da tožnik nima presežka ur.

Tožnik je na svojem delovnem mestu ogromno število delovnih ur (več kot polni delovni čas) opravljal delovne naloge natararja, opravo katerih toženka ni nadomestila z obstoječimi zaposlenimi, kot je trdila in je zapisano v izpodbijani odpovedi.

Izrek

Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je rabsodilo, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 9. 9. 2021 nezakonita in jo je razveljavilo. Ugotovilo je, da pogodba o zaposlitvi ni prenehala veljati 12. 10. 2021, temveč je veljala do 31. 12. 2021, s tem dnem jo je tudi razvezalo (točka I izreka). Toženki je naložilo, da mora tožnika za obdobje od 13. 10. 2021 do 31. 12. 2021 prijaviti v obvezna zavarovanja, mu plačati mesečno bruto nadomestilo plače v višini 2.107,00 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi (točka II izreka) in 7.374,50 EUR denarnega povračila, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Zavrnilo je višji

zahtevek denarnega povračila v višini 13.695,50 EUR (točka III izreka) in, kar tožnik zahteva več ali drugače, to je trajanje pogodbe o zaposlitvi, prijavo v obvezna zavarovanja, plačilo bruto plače oziroma nadomestila bruto plače, vse za čas po 1. 1. 2022 (točka IV izreka). Toženki je v plačilo naložilo stroške postopka (točka V izreka).

2. Zoper točke I, II, III in V izreka sodbe se pritožuje toženka iz vseh pritožbenih razlogov po prvem odstavku 338. člena ZPP. Navaja, da je sodišče storilo kršitev iz 15. točke 339. člena ZPP, saj obstaja nasprotje o odločilnih dejstvih med tem, kar se navaja v razlogih sodbe, in vsebino izvedenih dokazov. Sodišče prve stopnje je mimo trditvene in dokazne podlage ugotovilo, da tožnik ni bil vodilni delavec in pri tem ignoriralo vsebino pogodbe o zaposlitvi, opis in zahteve delovnega mesta ter plačilo za opravljeno delo, ki dokazujejo nasprotno. S tem jo je glede narave individualne pogodbe in dejanske vsebine dela prikrajšalo za pravico do kontradiktornega obravnavanja, kršilo pravico do enakega varstva in 8. točko drugega odstavka 339. člena ZPP. V sodbi so selektivno povzeti le nekateri deli izpovedi direktorice in A. A. Tožnik glede na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ni imel nadur, zato zaključki sodišča prve stopnje, da se glede na njihovo število potreba po njegovem delu ni zmanjšala, niso pravilni. Splošno znano je dejstvo, da je epidemija SARS- CoV-2 podjetjem v gostinski in turistični dejavnosti povzročila bistven upad dohodkov in zmanjšan obseg dela, kar je v izpovedi potrdila tudi direktorica. Sodišče ji kljub temu nekorektno očita nekonsistentnost, zapletanje v izpovedi, njeno izpoved povzema le delno, v preostanku pa jo ignorira brez obrazložitve (glede razlogov za odpoved, da namesto tožnika niso zaposlili nikogar, da se je njegovo delo razporedilo med druge delavce), čeprav jo potrjujejo tudi listine (glede nenadomestitve) in izpoved priče A. A. (glede manjšega obsega ter prevzema dela). Obrazložitev sodišča ima napačno izhodišče, da je bil tožnik le natakarkar. Posledično so nepravilni tudi očitki, da je odpoved utemeljena, ker je za opravo dela natakarkarja angažirala B. B. in C. C. ter nekatere druge delavce, saj nihče od navedenih ni nikdar opravljal dela vodje poslovne enote kot tožnik. Neutemeljen je tudi očitek, da je bil edini ukrep, sprejet za izboljšanje poslovanja, podaja odpovedi tožniku. V odpovedi so navedeni dejanski razlogi za odpoved, ostali ukrepi niso bili predmet tega postopka. Ukinitiv delovnega mesta je utemeljen poslovni razlog, sodišče v poslovne odločitve delodajalca ne more posegati. Toženka predlaga, naj pritožbeno sodišče pritožbi ugotovi in izpodbijano sodbo spremeni tako, da zahtevek tožnika v celoti zavrne, oziroma podredno, naj izpodbijano sodbo razveljavi in zadevo vrne v ponovno sojenje sodišču prve stopnje.

3. Pritožba ni utemeljena.

4. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijani del sodbe v mejah razlogov, navedenih v pritožbi. V skladu z določbo drugega odstavka 350. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP; Ur. l. RS, št. 26/99 s spremembami) je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka, navedene v tej določbi, in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri tem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni storilo bistvenih kršitev določb pravnega postopka, niti tistih, ki jih uveljavlja pritožba. Na pravilno in popolno ugotovljeno dejansko stanje, je pravilno uporabilo materialno pravo.

5. Kršitev iz točke 15 drugega odstavka 339. člena ZPP ni podana, razhajanj, med tem kar se navaja v razlogih sodbe o vsebini listin, zapisnikov o izvedbi dokazov ali prepisov zvočnih posnetkov, in med samimi temi listinami, zapisniki oziroma prepisi ni. Iz pritožbe toženke izhajajo, da ta dejansko nasprotuje predvsem dokazni oceni sodišča prve stopnje, kar pa ne pomeni te očitane kršitve, temveč gre za drug pritožbeni razlog. Podana tudi ni kršitev 8. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. Sodišče prve stopnje je toženki dalo možnost obravnavanja pred sodiščem v zvezi z vsemi relevantnimi dejstvi, zato njena pravica do kontradiktorne obravnave in enakega varstva ni bila kršena.

6. Razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je podan, če preneha potreba po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (1. alineja prvega odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih; ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami). Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem (drugi odstavek 89. člena ZDR-1). Skladno z določbo 87. člena ZDR-1 mora biti odpoved v pisni obliki, delodajalec pa mora v njej obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme, da je odpovedni razlog podan, je na delodajalcu (prvi odstavek 84. člena ZDR-1).

7. Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje izhaja, da je bil tožnik pri toženki zaposlen na podlagi individualne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z dne 1. 2. 2018, in sicer na delovnem mestu "vodja poslovne enote". Dne 9. 9. 2021 mu je ta podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, v kateri navaja, da je zaradi potrebe po racionalizaciji poslovanja, ki je posledica zaostrenih razmer zaradi ukrepov ob pojavu koronavirusne bolezni SARS-CoV-2, ter izboljšanja in optimizacije delovnih procesov sprejela odločitev, da bo število delavcev, ki opravljajo delo na delovnem mestu "vodja poslovne enote" zmanjšala s treh delavcev na dva, tožnikove delovne naloge pa se bodo razdelile med preostale zaposlene delavce, večino bo prevzela delavka, zaposlena na delovnem mestu "vodja splošnega sektorja".

8. Obširne pritožbene navedbe, da je sodišče prve stopnje brez trditvene in dokazne podlage izvajalo dokazni postopek in napačno ugotovilo, da tožnik ni vodilni delavec, niso utemeljene. Po določbi prvega odstavka 74. člena ZDR-1 je vodilni delavec delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Tožnik je v pripravljalni vlogi ter na prvem naroku za glavno obravnavo trdil, da je v celoti opravljal delo tudi kot natak in da tovrstnih pooblastil ni imel. Zato sodišče prve stopnje tozadevnih dejstev ni ugotavlja v nasprotju z 212. členom ZPP ali izvajalo dokazov po uradni dolžnosti, in toženki ni bila onemogočena pravica do kontradiktornosti ter enakega varstva pravic. Ker toženka navedenih trditev tožnika ni prerekala, čeprav je imela možnost (v pritožbi to celo priznava), hkrati pa njihova resničnost izhaja tudi iz izvedenega dokaznega postopka (opisa delovnega mesta, izpovedi A. A. in D. D.), kar je izpostavilo tudi sodišče prve stopnje, je pravilna tudi njegova presoja, da tožnik ni bil vodilni delavec. Glede na določbo prvega odstavka 74. člena ZDR-1 namreč zgolj dejstvo, da je tožnik v poslovni enoti opravljal (tudi) delovne naloge vodje, ne pomeni, da je bil vodilni delavec. Na navedeno pa ne vplivajo poimenovanje sklenjene pogodbe o zaposlitvi kot individualne ter njena določila o plačilu in razporeditvi delovnega časa tako, da tožnik nima presežka ur.

9. V obravnavani zadevi je bistveno, da je sodišče prve stopnje, glede na podane trditve in na tej podlagi izvedeni dokazni postopek utemeljeno in pravilno presodilo, da toženka ni dokazala resničnosti v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedenega odpovednega razloga in je ta dejansko le navidezen. Pritožbena navedba, da je toženka ves čas postopka zatrjevala bistven upad dohodkov in zmanjšan obseg dela zaradi epidemije SARS-CoV-2, ni resnična in, četudi gre za splošno znano dejstvo, predstavlja nedovoljeno pritožbeno novoto (337. člen ZPP).

10. Neutemeljen je pritožbeni očitek, da je sodišče prve stopnje zgolj zaradi tožnikovih trditev o opravljenih nadurah, napačno zaključilo, da se potreba po njegovem delu ni zmanjšala, čeprav po pogodbi o zaposlitvi sploh ni imel nadur. Sodišče prve stopnje je namreč pravilno presodilo, da tožnik ni bil vodilni delavec in da zato zanj ne velja določba 154. člena ZDR-1, ki dopušča drugačno urejanje delovnega časa za vodilne delavce v pogodbi o zaposlitvi. Zato je presežek tedenskih delovnih ur, ki jih je tožnik opravil nad 40 ur (prvi odstavek 143. člena ZDR-1), pomenil nadurno delo. Glede na ugotovitve sodišča prve stopnje, ki jim pritožba

ne nasprotuje, je tožnik v treh letih in osmih mesecih zaposlitve pri toženki ob redni delovni obveznosti 7.482 ur opravil kar 8.798,43 ur dela, torej kar 1.316,43 nadur. Nadurno delo je opravljal vse do podaje odpovedi. Ker je hkrati 90 % svojega delovnega časa (to je skupaj 7.918,58 ur oziroma kar 217 in 250 ur v mesecih julij in avgust 2021) opravljal zgolj delovne naloge natararja in je za njihovo opravo toženka takoj po podaji odpovedi angažirala študentko B. B., delavko na s.p.-ju C. C. in novega zaposlenega E. E., je pravilna in utemeljena presoja sodišča prve stopnje, da se potreba po (tem) njegovem delu ni zmanjšala ali celo prenehala. Pri tem pa ni bistveno, da nihče od njih ni opravljal dela "vodje poslovne enote". Zgolj ta ugotovitev pa tudi ne pomeni, da je sodišče prve stopnje pri svoji odločitvi izhajalo iz stališča, da je bil tožnik le natarar, za kar se zavzema toženka v pritožbi. Iz obrazložitve sodbe namreč izhaja, da je sodišče upoštevalo zgolj dejstvo, da je tožnik na svojem delovnem mestu ogromno število delovnih ur (več kot polni delovni čas) opravljal delovne naloge natararja, opravo katerih toženka ni nadomestila z obstoječimi zaposlenimi, kot je trdila in je zapisano v izpodbijani odpovedi; in da je to le ena izmed okoliščin, ki dokazuje fiktivnost odpovedi (poleg neobrazloženosti in neizkazanosti zaostrenih razmer, zmanjšane obsega dela ob ogromnem številu opravljenih delovnih ur in najemanju novih ljudi za njegovo opravo, razhajanj v navedbah toženke, dejstva, da (večine) tožnikovih delovnih nalog ni prevzela vodja splošnega sektorja, da je bil to edini ukrep za izboljšanje poslovanja, da število vodij poslovnih enot ni bilo zmanjšano s 3 na 2, da je bila odpoved podana, ker tožnik ni pristal na znižanje plače).

11. Pritožbene navedbe o neustreznosti dokazne ocene izpovedi direktorice D. D. so neutemeljene. Sodišče prve stopnje je njeno izpoved upoštevalo v celoti. Skladno z določbo 8. člena ZPP je ta dokaz ocenilo skladno z drugimi izvedenimi dokazi, npr. listinami v spisu in izpovedjo A. A. Zato je neutemeljen tudi pritožbeni očitke, da je te dokaze spregledalo in tudi da je selektivno povzemalo izpoved priče A. A., saj je tudi to izpoved povzelo korektno in dokaz ocenilo.

12. Glede na izpoved direktorice D. D. je sodišče prve stopnje utemeljeno ugotovilo, da je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov tožniku edini ukrep, ki ga je toženka sprejela v zvezi z izboljšanjem poslovanja. Toženka namreč ni navajala, niti dokazala, da bi s tem v zvezi sprejela še kakšen drug (ekonomski, organizacijski, strukturni) ukrep, čeprav je trditveno in dokazno breme na njeni strani. Drži, da je ukinitve delovnega mesta in razdelitev nalog med druge zaposlene sicer avtonomna poslovna odločitev delodajalca, vendar pa toženka tožniku pogodbe o zaposlitvi ni odpovedala iz utemeljenega razloga.

13. Ker niso podani niti s pritožbo uveljavljani pritožbeni razlogi niti tisti, na katere pritožbeno sodišče pazi po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče pritožbo toženke zoper sodbo zavrnilo kot neutemeljeno in v izpodbijanem delu potrdilo sodbo sodišča prve stopnje (353. člen ZPP).

14. Odločitev o stroških je odpadla, ker jih toženka ni priglasila.

Datum zadnje spremembe: 08.12.2022