



**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**

VDSS sodba Pdp 631/2014

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2014:PDP.631.2014

Evidenčna številka: VDS0013559

Datum odločbe: 13.11.2014

Senat: Silva Donko (preds.), Ruža Križnar Jager (poroč.), Jelka Zorman Bogunovič

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog

Zveza: ZDR-1 člen 89, 89/1, 89/1-1.

Jedro

Ukinitev delovnega mesta zaradi reorganizacije delodajalca predstavlja zadosten in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Potrebnosti oziroma smotrnosti sprememb v načinu poslovanja in organizaciji dela pa sodišče ne more presojati, ker so te odločitve v pristojnosti delodajalca.

Morebitni dogovor o ohranjanju zaposlitve tožnika pri toženi stranki ne izključuje možnosti odpovedi tožnikove pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ker to izhaja iz njegove vsebine. Dogovor (in aneks) o ohranitvi zaposlitve tožniku pri toženi stranki toženo stranko zavezuje (zlasti zato, ker je bil sklenjen namesto plačila kupnine za tožnikov poslovni delež v toženi stranki). Vendar te zaveze ni mogoče šteti za prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz zakonitih razlogov, ki so opredeljeni v ZDR-1, saj se tej pravici tožena stranka ni izrecno odpovedala. Prekršitev z dogovorom prevzete obveznosti (ki je možna tudi s podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razlogov na strani delodajalca) je, kot izhaja iz dogovora oz. aneksa, sankcionirana le z eventualnim plačilom pogodbene kazni.

Izrek

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

Tožeča stranka sama krije svoje stroške pritožbe.

Obrazložitev

Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje zavrnilo tožbeni zahtevek tožeče stranke, ki je zahtevala:

- ugotovitev nezakonitosti in razveljavitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki jo je tožena stranka podala tožeči stranki dne 3. 10. 2013;

- ugotovitev, da tožeči stranki delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo, vrnitev na delo k toženi stranki na delovno mesto na podlagi veljavne pogodbe o zaposlitvi in priznanje vseh pravic iz delovnega razmerja za čas od nezakonitega prenehanja delovnega razmerja do vrnitve na delo, s tem da se toženi stranki naloži, da tožnika prijavi v pokojninsko, invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, mu vpiše delovno dobo ter mu obračuna zaostale mesečne plače (pravilno: nadomestilo plač) v bruto znesku 8.886,06 EUR, plača davke in prispevke ter mu izplača neto zneske z zakonskimi zamudnimi obrestmi od zapadlosti posamezne (mesečne) plače, to je od 5. dne v mesecu za pretekli mesec, do plačila (I. točka izreka sodbe).

Sklenilo je, da stranki krijeta vsaka svoje stroške postopka (II. točka izreka sodbe).

Zoper navedeno sodbo, razen zoper odločitev o stroških tožene stranke, se je pravočasno pritožila tožeča stranka zaradi zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja, zmotne uporabe materialnega prava ter bistvenih kršitev določb pravnega postopka ter predlagala, da pritožbeno sodišče izpodbi sodbo spremeni in tožbenemu zahtevku v celoti ugodi ter toženi stranki naloži plačilo vseh pravnih stroškov tožeče stranke, vključno s pritožbenimi stroški. Ne strinja se z odločitvijo sodišča prve stopnje in z ugotovitvijo, da je tožena stranka tožeči stranki zakonito redno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj se je tožena stranka pravno veljavno zavezala, da tožniku ne bo odpovedala pogodbe o zaposlitvi in sicer s sklenitvijo dogovora o sodelovanju z dne 22. 3. 2004, ki je bil sklenjen med tožnikom, toženo stranko in družbo A. d.d., po katerem je bila tožniku zagotovljena zaposlitev pri toženi stranki na primernem delovnem mestu s plačo v bruto znesku najmanj tri povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji do upokojitve. Z aneksom k navedenemu dogovoru z dne 27. 6. 2008 je tožena stranka prevzela obveznost še nadalje zagotavljati zaposlitev tožniku, s tem da obveznost ugasne s prostovoljno upokojitvijo ali invalidsko upokojitvijo tožnika. Sodišče prve stopnje se ni določno opredelilo do prevzete obveznosti po dogovoru in aneksu, ki toženi stranki preprečuje možnost zakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, s tem pa je zagrešilo absolutno bistveno kršitev določb pravnega postopka po 14. točki 2. odstavka 339. člena ZPP. Svoje zaključke je oprlo zgolj na formalno razlago, da dogovor o neodpuščanju ni vsebovan v pogodbi o zaposlitvi in da je bil sklenjen pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, kar pa so neutemeljeni argumenti. Nobenega razloga ni, da delovnopravna obveznost v zvezi s pogodbo o zaposlitvi ne bi mogla biti vsebovana v ločenem pisnem dokumentu, sklenjenem med istima strankama. Dogovor in aneks št. II k dogovoru sta pravno veljavna posla, ki vsebujeta jasno delovno pravno obveznost toženke, zlasti zato, ker ZDR-1 v 30. členu oz. prej ZDR v 29. členu izrecno določata vsebino oz. obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da se drugi dogovori med delavcem in delodajalcem, ki delavca ne postavljajo v slabši položaj, to je pod minimalno raven pravic, ki jih zagotavlja zakon, lahko sklenejo v drugih dokumentih. Sodišče prve stopnje sploh ni ugotavljalo pomena dogovorjene obveznosti, ki pa je v predmetni pravdi bistvena.

Nepravilni so zaključki sodišča, da sta se stranki v 20. členu pogodbe o zaposlitvi z dne 16. 11. 2009 izrecno dogovorili, da s pogodbo aneks št. II neha veljati, saj iz tega člena pogodbe o zaposlitvi nedvoumno izhaja, da sta se dogovorili, da z dnem 30. 11. 2009 preneha veljati pogodba o zaposlitvi, sklenjena 3. 6. 2004 (za delovno mesto tehnični direktor). V tem delu je sodišče napačno ugotovilo dejansko stanje in storilo absolutno bistveno kršitev po 15. točki 2. odstavka 339. člena ZPP, saj je o odločilnih dejstvih podano nasprotje med tem, kar se navaja v razlogih sodbe o izvedbi dokazov in samimi dokazi – listinami. Bistveno za ta spor je, da pravni stranki nista sklenili nedovoljenega posla, saj iz besedila dogovora jasno in nedvoumno izhaja, da se nista dogovorili, da se tožniku brez omejitev zagotovi zaposlitev, ampak je to časovno omejeno – do tožnikove upokojitve. Zaključek sodišča, da naj bi šlo za časovno neomejeno zavezo

toženke, je v nasprotju z izvedenimi dokazi, kar je absolutna bistvena kršitev postopka po 15. točki 2. odstavka 339. člena ZPP. V poslovni praksi je običajen pogoj, da se delodajalec zaveže k neodpuščanju delavcev, v določenih primerih je takšna obveznost celo uzakonjena, npr. v Zakonu o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa, ki v 3. členu določa, da se delodajalcu dodeli subvencija pod pogojem, da v obdobju prejemanja subvencije izplačuje plače, poravnava prispevke za socialno varnost delavcem za katere prejema subvencijo, ne odpušča delavcev iz poslovnih razlogov, v obdobju prejemanja subvencije ne odreja nadurnega dela Tudi sicer so znani dogovori o neodpuščanju ob prevzemih družb, zato bi bilo povsem nerazumno stališče sodišča (kot je bilo sprejeto v obravnavanem primeru), da take zaveze niso veljavne oziroma da ne zavezujejo. V obravnavanem primeru je pravno veljaven dogovor podpisal delodajalec in njegov novi lastnik v postopku pridobivanja večinskega deleža v družbi, toženka pa je prostovoljno pristala na jasno dogovorjeno obveznost do tožnika. ZDR dopušča možnost, da se delavcem v kolektivnih ali individualnih pogodbah zagotovijo ugodnejše pravice (9. člen ZDR-1, 7. člen ZDR), prav to pa sta določili stranki v tožnikovem primeru z dogovorom. Določili sta, da delodajalec tožniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, sodišče pa bi moralo to veljavno obveznost toženke upoštevati, saj je odpoved, podana v nasprotju s to obveznostjo, neveljavna. V delovnem pravu se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno (11. člen ZDR, 13. člen ZDR-1). Udeleženci v obligacijskem razmerju so dolžni izpolniti svojo obveznost in odgovarjajo za njeno izpolnitev. Nerazumno je stališče, da bi lahko šlo v obravnavanem primeru za dogovor s prepovedano vsebino. Zakon nikjer ne določa, da mora imeti delodajalec vselej možnost odpovedati pogodbo o zaposlitvi in ni razloga, da bi dogovor o neodpuščanju "nasprotoval konceptu delovnega razmerja", ki je v sedanji pravni ureditvi pogodbeni koncept, kjer se stranke lahko dogovorijo za drugačno ureditev, če je ta za delavca ugodnejša. Sodišče se do navedenega ni opredelilo, saj spornega dogovora ni presojalo z vidika civilnopravnih posledic.

Tožnik vztraja, da je potreba po njegovi zaposlitvi obstajala v letu 2013 enako kot prej, v letu 2009. Samo formalno sprejetje sklepa o ukinitvi delovnega mesta ne zadostuje za utemeljitev odpovednega razloga, bistveno je, da navedbe v odpovedi glede zmanjšanja obsega dela, varčevalnih ukrepov in sprejema sklepa o reorganizaciji družbe niso resnične. Tožnik že od leta 2009 dejansko ni opravljal dela na delovnem mestu svetovalca, ki se je ukinilo v letu 2013, saj se pri toženki vse od leta 2009 ni nič spremenilo. V letu 2013 je toženka zaposlila dva direktorja, ki jih do tedaj ni imela, četudi trdi, da se je zmanjšala potreba po delu tožnika, ki je sicer ves čas delal na vodstvenih delovnih mestih. Ukinitve delovnega mesta, na katerem tožnik dela ni opravljal ne more biti razlog za utemeljenost odpovedi, četudi bi bil ta razlog podan, pa bi obstajal najmanj od leta 2009, ko je veljal še stari ZDR, ki je v 5. odstavku 88. člena določal, da mora delodajalec delavcu podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga, po izteku prekluzivnega roka pa je delodajalec izgubil pravico odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz tega razloga. Sodišče je pojasnilo le odnos med starim ZDR in sedaj veljavnim ZDR-1 glede spremembe roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ničesar pa ni navedlo glede konkretnih trditvev tožnika o tem, da je zatrjevani poslovni razlog obstajal že v letu 2009 in da je s potekom prekluzivnega roka toženka izgubila pravico uveljavljati odpoved na podlagi okoliščin, ki so obstajale v letu 2009. Stališče, da je dopustno na podlagi okoliščin, glede katerih je toženka s potekom prekluzivnega roka po prej veljavnem zakonu izgubila pravico do uveljavljanja odpovedi iz poslovnega razloga, odpovedati pogodbo o zaposlitvi po novem zakonu, ki ne predvideva enakega roka, je v nasprotju z utemeljenimi pričakovanji tožnika, da je za presojo poslovnega razloga in delovnega razmerja v času, ko so se ustalile okoliščine, ki pomenijo poslovni razlog, veljal stari ZDR. To je v nasprotju z ustavnimi pravicami do zasebne lastnine, varnosti in svobode dela, saj je Ustavno sodišče RS že odločilo, da so z delom (pogodbo o zaposlitvi) povezane tudi navedene ustavne pravice (npr. v odločbi opr. št. Up-183/97 z dne 10. 7. 1997).

Tožnik izpostavlja, da je odpoved nezakonita, ker je zgolj formalna, podana zato, ker se je toženka premislila in se odločila, da v nasprotju z dogovorom tožniku ne bo več zagotavljala zaposlitve, čeprav se v razmerju med tožnikom in toženko razen spremembe odločitve v nasprotju s pogodbo od leta 2009 ni spremenilo nič, zato je neutemeljeno in nedopustno, da lahko toženka na podlagi ustvarjenih "poslovnih" razlogov odpove pogodbo o zaposlitvi.

V odgovoru na pritožbo tožena stranka prereka navedbe iz pritožbe, predlaga njeno zavrnitev in potrditev izpodbijane sodbe. Pri tem izpostavlja, da je napačno stališče tožeče stranke, da naj bi bil namen delovnopravne zakonodaje v zaščiti položaja delavca in ne delodajalca in da zato ni razloga, da bi pravo varovalo položaj delodajalca, ki je prostovoljno sprejel obveznost o neodpuščanju tožnika. Namen delovnega prava je res v varovanju delavca kot šibkejše pogodbene stranke, vendar to varstvo ni absolutno, saj bi sicer posegalo v pravico delodajalca do svobodne gospodarske pobude in ogrozilo konkurenčnost gospodarstva. Zato zakonodaja in sodna praksa težita k uravnoveženosti položaja med svobodo poslovanja delodajalca ter varstvom zaposlitve delavca. Pogodba o zaposlitvi je dvostranska odplačana pogodba – če delodajalec dela delavcu ne more zagotavljati, delavec pa ga zato ne more opravljati, bi bilo ohranjanje takšne zaposlitve v nasprotju s temeljnimi načeli delovnega in obligacijskega prava. V obravnavani zadevi so obstajali ekonomski razlogi oziroma krčenje obsega poslovanja pri toženi stranki, zaradi česar je bila izvedena reorganizacija in ukinjeno delovno mesto svetovalca. Bistveno pa je, da je dogovor o sodelovanju z dne 22. 3. 2004, na podlagi katerega se je tožena stranka zavezala ohraniti zaposlitev tožniku (in njegovi ženi) s sankcijo pogodbene kazni za toženo stranko, podpisal tožnik sam kot takratni direktor tožene stranke, hkrati pa ga je podpisal on osebno kot fizična oseba in edini družbenik tožene stranke. Tega dejstva v ničemer ne spreminja dejstvo, da je po podpisu dogovora prišlo do spremembe lastništva tožene stranke. Zato je tožnikovo stališče, da nihče ni prisilil delodajalca, da podpiše tak dogovor in da je bila s kasnejšim aneksom obveznost tožene stranke potrjena, sprenevedanje. Dogovor je ničen, ker nasprotuje moralnim načelom, saj je tožnik izkoristil svojo funkcijo direktorja tožene stranke za to, da je sebi in svoji ženi do upokojitve zagotovil plačo in toženo stranko zavezal k nesorazmerni obveznosti. Četudi bi sodišče dogovor štelo za pravno veljaven, pa kot civilnopravni dogovor ne more vplivati na zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki sploh ni bila predmet tega dogovora.

Pritožba ni utemeljena.

Sodišče druge stopnje je preizkusilo izpodbijani del sodbe v mejah razlogov, ki jih je uveljavljala pritožba, in skladno z drugim odstavkom 350. člena Zakona o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 in nadaljnji; ZPP) po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje, ter 12. in 14. točke drugega 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.

Zlasti ni podana absolutna bistvena kršitev določb pravnega postopka po 14. točki 2. odstavka 339. člena ZPP, ki jo izrecno uveljavlja pritožba, saj izpodbijana sodba vsebuje jasne razloge o vseh odločilnih dejstvih, v njej pa tudi ni nikakršnih nasprotij, tako da jo je mogoče preizkusiti. Zato so neutemeljene pritožbene navedbe s tem v zvezi, zlasti trditev, da ne vsebuje razlogov o odločilnih dejstvih, ki jo tožeča stranka izpostavlja v povezavi s svojim stališčem, da se sodišče ni določno opredelilo do prevzete obveznosti tožene stranke po dogovoru in aneksu, ki toženi stranki preperečuje možnost zakonite odpovedi. Ta opredelitev ob stališču, ki ga je sodišče prve stopnje zavzelo glede dogovora in aneksa v povezavi s pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno v letu 2009, ki je bila tožniku odpovedana, ni odločilnega pomena.

Tožeča stranka tudi bistveno kršitev določb pravnega postopka po 15. točki 2. odstavka 339. člena ZPP uveljavlja neutemeljeno, zlasti v povezavi z zaključkom sodišča, da naj bi šlo za časovno neomejeno zavezo toženke, ki naj bi bil v nasprotju z izvedenimi dokazi, ker je bila zaveza tožene stranke o zagotovitvi zaposlitve tožniku časovno omejena do tožnikove upokojitve. Ne gre za nikakršno nasprotje med ugotovitvami sodišča o vsebini listin in samimi listinami, saj je sodišče v 6. odstavku 11. točke obrazložitve zapisalo le svoje stališče, da je sodna praksa zavzela stališče, da bi bila zaveza delodajalca, da bo delavcu zagotavljal pravice iz delovnega razmerja brez časovne omejitve, četudi mu dela ne more zagotoviti, v nasprotju s temeljnim izhodiščem delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi, ni pa navedlo, da je v konkretnem primeru sklenjen dogovor o zagotovitvi pravic iz delovnega razmerja brez časovne omejitve. Tudi glede zaključkov sodišča prve stopnje v zvezi z vsebino pogodbe o zaposlitvi z dne 16. 11. 2009, ki jih izpostavlja pritožba, ni podana očitana bistvena kršitev določb pravnega postopka po 15. točki 2. odstavka 339. člena ZPP, čeprav so nekateri tudi po oceni pritožbenega sodišča nesprejemljivi, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju. Razlaga pogodbenih določil, s katero se stranka ne strinja, še ne pomeni, da gre za navedeno absolutno bistveno kršitev oziroma za nasprotja med zaključki sodišča in vsebino listin.

Sicer pa je dejstvo, da tožeča stranka navedeni absolutni bistveni kršitvi določb pravnega postopka uveljavlja v prvi vrsti zaradi nestrinjanja z dokazno oceno in pravno presojo sodišča prve stopnje, kar pa po vsebini pomeni uveljavljanje preostalih dveh pritožbenih razlogov, ki pa je prav tako neutemeljeno. Če se stranka z dejanskimi ugotovitvami, dokazno oceno, pravno presojo oziroma z razlogi sodbe ne strinja, oziroma če sodba ne vsebuje razlogov, s katerimi bi sodišče stališčem stranke pritrjevalo, to še ne pomeni, da so razlogi pomanjkljivi, nejasni oziroma v nasprotju. V takšnem primeru sploh ne gre za bistveno kršitev določb pravnega postopka po 14. točki niti za kršitev po 15. točki 2. odstavka 339. člena ZPP.

Pritožbeni preizkus je pokazal, da je sodišče prve stopnje pravilno in popolno ugotovilo dejansko stanje glede odločilnih dejstev, sprejeta odločitev pa je tudi materialno pravno pravilna. Pritožbeno sodišče soglaša z razlogi izpodbijane sodbe, v zvezi s pritožbenimi navedbami pa v skladu s 1. odstavkom 360. člena ZPP še dodaja:

Sodišče prve stopnje je svojo odločitev oprlo na pravilno pravno podlago, zlasti na določbe Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, ZDR-1), ki v 1. alineji prvega odstavka 89. člena določa, da je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca s strani delodajalca tudi poslovni razlog, to je prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, v 2. odstavku istega člena tega zakona pa, da delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Po oceni izvedenih dokazov je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo, da je v obravnavanem primeru dokazan utemeljen poslovni – organizacijski oziroma ekonomski razlog iz 1. alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1 ter da so podani pogoji za zakonito odpoved iz citiranega 2. odstavka istega člena ZDR.

Kot izhaja iz ugotovitev sodišča prve stopnje, je bil tožnik pri toženi stranki zaposlen na delovnem mestu tehnični direktor, na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne 16. 11. 2009 pa na delovnem mestu svetovalec, na katerem je bil glede na izrecno določbo 7. člena pogodbe dolžan delo opravljati (le) na poziv na podlagi obvestila direktorja. Tožnik vse do leta 2013 dejansko ni opravljal dela po pogodbi o zaposlitvi iz leta 2009, v letu 2013 pa je bil s strani direktorja tožene stranke pozvan na delo, ki ga je opravljal le nekaj dni, nato pa je bil poslan na letni dopust. Po pravih ugotovitvah sodišča prve stopnje je tožena stranka dokazala, da je

zaradi zmanjšanja prihodkov dejansko izvedla reorganizacijo družbe in v tem okviru ukinila tožnikovo delovno mesto (poleg tožnikovega je ukinila še 12 delovnih mest v drugih enotah, s tem da je po ukinitvi delovnih mest odprla pet novih, tako da je skupno zmanjšala število zaposlenih za sedem delavcev). Pravilna je tudi ugotovitev sodišča prve stopnje, da ukinitvev tožnikovega delovnega mesta ni bila le navidezna oz. fiktivna. Organizacijske rešitve v zvezi z ekonomsko uspešnostjo poslovanja so v avtonomni sferi delodajalca. Ukinitvev delovnega mesta zaradi reorganizacije delodajalca predstavlja zadosten in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, potrebnosti oziroma smotrnosti sprememb v načinu poslovanja in organizaciji dela pa sodišče ne more presojsati, ker so te odločitve v pristojnosti delodajalca. Takšno je tudi enotno stališče sodne prakse (npr. sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 175/2011 z dne 17. 9. 2012 in druge – baza Ius Info, spletna stran VS RS).

Sodišče prve stopnje je torej pravilno presodilo, da je bila redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga podana v skladu z določbami 89. člena ZDR-1 in da tožena stranka ni zamudila roka za podajo odpovedi iz 5. odstavka 88. člena prejšnjega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – Ur. l. RS, št. 42/2002 s spremembami in dopolnitvami). Ni mogoče pritrditi pritožbi, da je poslovni razlog v tožnikovem primeru obstajal že od sklenitve pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto svetovalca v letu 2009 dalje zato, ker tožnik tega dela dejansko ni nikoli opravljal in da je zato že pred uveljavitvijo ZDR-1 potekel 6-mesečni prekluzivni rok za podajo odpovedi iz poslovnega razloga. Res je sicer, da tožnik dela svetovalca dejansko ni opravljal, ker je bilo dogovorjeno, da ga opravlja le na poziv na podlagi obvestila direktorja, kar pa ne pomeni, da potreba po opravljanju dela na tem delovnem mestu že od leta 2009 dalje ni obstajala in da je šlo za delo, ki je bilo že ves čas nepotrebno. Nepotrebno je postalo šele potem, ko se je tožena stranka, zlasti zaradi težav v poslovanju in zmanjševanja prihodkov ter prilagajanja tržnim razmeram, odločila izvesti organizacijske spremembe in je to delovno mesto ukinila, to pa je bilo v letu 2013 po uveljavitvi ZDR-1. Ker je šele tedaj nastal utemeljen poslovni odpovedni razlog, ki ni obstajal že od leta 2009 dalje (ko je tožena stranka očitno štela, da bo tožnikovo delo občasno še potrebovala in ga takrat pozvala na delo, kot je bilo določeno v pogodbi o zaposlitvi), so pritožbene navedbe v zvezi z zamudo prekluzivnega roka po določbah ZDR neutemeljene.

Pritožbi ni mogoče pritrditi niti v delu, v katerem izpostavlja, da je potreba po tožnikovi zaposlitvi obstajala v letu 2013 enako kot v letu 2009, da le formalno sprejetje sklepa o ukinitvi delovnega mesta ne zadostuje za utemeljitev odpovednega razloga ter da so navedbe v odpovedi glede zmanjšanja obsega dela, varčevalnih ukrepov in reorganizaciji družbe neresnične, saj izvedeni dokazi kažejo nasprotno.

Bistveno za presojo zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v obravnavanem primeru je vprašanje, ali je tožena stranka sploh lahko podala redno odpoved glede na zavezo, da bo tožniku zagotavljala zaposlitev do (starostne ali invalidske) upokojitve, na primernem delovnem mestu s plačo v bruto znesku najmanj tri povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji, sprejeto v dogovoru o sodelovanju, ki je bil dne 22. 3. 2004 sklenjen med tožnikom, toženo stranko in družbo A. d.d., oziroma z aneksom št. II k navedenemu dogovoru z dne 27. 6. 2008.

Sodišče prve stopnje je presodilo, da je odpoved tožnikove pogodbe o zaposlitvi zakonita, kljub sprejeti zavezi o zagotovitvi zaposlitve tožniku v navedenem dogovoru in aneksu. Sklicevalo se je na določbo 9. člena ZDR-1 (omejitev avtonomije pogodbenih strank), po katerem sta delodajalec in delavec pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca in da se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon. Zavzelo je stališče, da je tožena stranka

obveznost ohranjanja tožnikove zaposlitve prevzela s civilnopravno pogodbo v času pred sklenitvijo odpovedane pogodbe o zaposlitvi in da skladno z določbo 9. člena ZDR-1 veljajo v delovnem razmerju predvsem določbe ZDR-1, ki so namenjene zagotavljanju minimalnih pravic delavcev, v kolikor pa delavec in delodajalec želita delavcu zagotoviti ugodnejše pogoje dela oziroma omejiti možnost prenehanja pogodbe o zaposlitvi, lahko to uredita v pogodbi o zaposlitvi. Za konkretni primer pa je presodilo, da pogodba o zaposlitvi z dne 16. 11. 2009, sklenjena po sklenitvi dogovora o sodelovanju in aneksa št. II k dogovoru (27. 6. 2008), ne vsebuje obveznosti toženke o zagotavljanju zaposlitve tožniku do upokojitve. Poleg tega pa je v razlogih sodbe zapisalo, da je sodna praksa že zavzela stališče, da bi bila zaveza delodajalca, da bo delavcu zagotavljal pravice iz delovnega razmerja brez časovne omejitve, četudi mu dela ne more zagotoviti, v nasprotju s temeljnim izhodiščem delovnega razmerja in da dogovor o ohranjanju zaposlitve v danih okoliščinah ne izključuje možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku iz poslovnega razloga, morebitni odškodninski zahtevki ali zahtevki v zvezi s pogodbeno kaznijo zaradi kršitve določb dogovora z dne 22. 3. 2004 ter aneksa št. II k dogovoru z dne 27. 6. 2008 pa niso predmet tega postopka.

Stališču sodišča prve stopnje, da bi moral biti morebitni dogovor o zagotavljanju zaposlitve delavcu vsebovan v pogodbi o zaposlitvi (ker naj sicer ne bi veljal), ni mogoče pritrčiti. Takšen dogovor ni neveljaven le zato, ker ni vsebovan v (kasneje sklenjeni) pogodbi o zaposlitvi, na kar utemeljeno opozarja pritožba, saj niti iz ZDR-1 (oziroma ZDR) niti iz drugih predpisov ne izhaja, da delavec in delodajalec v zvezi z delovnim razmerjem ne bi smela sklepati pisnih dogovorov v drugih listinah. Določba 20. člena pogodbe o zaposlitvi iz leta 2009, da s sklenitvijo pogodbe neha veljati pogodba o zaposlitvi z dne 3. 6. 2004 z aneksi, nima nobene zveze z dogovorom o sodelovanju in aneksom št. II in ne pomeni, da sta s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi v letu 2009 prenehala veljati tudi dogovor in aneks št. II. Tudi argumentu sodišča prve stopnje, da naj bi iz določbe 13. člena pogodbe o dolžini odpovednih rokov jasno izhajalo, da stranki nista izključili odpovedi iz razlogov po ZDR, ni mogoče pritrčiti. Kljub temu pa je stališče sodišča prve stopnje, da morebitni dogovor o ohranjanju zaposlitvi tožniku pri toženi stranki ne izključuje možnosti odpovedi tožnikove pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, pravilno, ker to izhaja iz njegove vsebine (ne pa iz določbe v pogodbi o zaposlitvi iz leta 2009 o odpovednih rokih). Dogovor (in aneks) o ohranitvi zaposlitve tožniku pri toženi stranki toženo stranko nedvomno zavezuje (zlasti zato, ker je bil, kot izhaja iz ugotovitev sodišča prve stopnje, sklenjen namesto plačila kupnine za tožnikov poslovni delež v toženki). Vendar te zaveze ni mogoče šteti za prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz zakonitih razlogov, ki so opredeljeni v ZDR-1, saj se tej pravici tožena stranka ni izrecno odpovedala. Prekršitev z dogovorom prevzete obveznosti (ki je možna tudi s podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razlogov na strani delodajalca) je, kot izhaja iz dogovora oz. aneksa, sankcionirana le z eventualnim plačilom pogodbene kazni. Zato tudi vprašanje, ali je sklenjeni dogovor (in z njim povezani aneks) ničen, ki ga v odgovoru na pritožbo izpostavlja tožena stranka, ni odločilnega pomena za presojo zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki je predmet obravnavanega delovnega spora.

Tožena stranka je tožeči stranki zakonito redno odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ob dokazanem obstoju poslovnega razloga, ki je bil utemeljen in je onemogočal nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Glede na navedeno je torej sodišče prve stopnje odločilo pravilno in v skladu s določbami ZDR-1, ko je tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in s tem v zvezi reintegracijski in reparacijski zahtevek zavrnilo.

Ker niso podani niti uveljavljani pritožbeni razlogi niti razlogi, na katere se pazi po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče na podlagi 353. člena ZPP pritožbo kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje.

Tožeča stranka s pritožbo ni uspela, zato sama krije svoje pritožbene stroške (154., 165. člen ZPP), tožena stranka pa sama krije stroške odgovora na pritožbo na podlagi določbe 5. odstavka 41. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. l. RS, št. 2/2004 s spremembami in dopolnitvami, ZDSS-1), ker gre za spor o prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Datum zadnje spremembe: 10.06.2015