



**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 1562/2014

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2015:PDP.1562.2014

Evidenčna številka: VDS0013628

Datum odločbe: 04.03.2015

Senat: Valerija Nahtigal Čurman (preds.), Biserka Kogej Dmitrovič (poroč.), Metod Žužek

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog - pristojni organ za sprejem programa presežnih delavcev - srednja šola - v.d. ravnatelj - odpovedni rok - dolžina odpovednega roka - vzgoja in izobraževanje

Zveza: ZOFVI člen 48. ZDR-1 člen 9, 9/3, 91, 98. ZDR člen 7, 7/3. KPVIZ člen 43, 64, 64/1.

Jedro

Ravnatelj oziroma v.d. ravnatelj je pristojni organ za sprejem programa presežnih delavcev tožene stranke (srednje šole).

Tako Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 kot ZDR-1 iz leta 2013 določata, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih. Dejstvo, da se lahko odpovedni rok, oziroma sedaj minimalni odpovedni rok, določi tudi drugače, kot ga določa zakon, ne izključuje določb kolektivne pogodbe, v kolikor so s kolektivno pogodbo določene ugodnejše pravice, kot jih določa zakon (94. člen ZDR-1 oziroma 91. člen ZDR). Pri tem ni pomembno, kdaj je bila kolektivna pogodba sklenjena. Zato je določba 64. člena KPVIZ, ki določa za tožnika 3 mesečni odpovedni rok, skladna z določbo 94. člena v zvezi z 9. členom ZDR-1.

Izrek

Pritožbi se zavrneta in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

Stranki krijeta vsaka svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je redno odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 23. 8. 2013 razveljavilo v drugem odstavku I. točke izreka, ki določa 60 dnevni odpovedni rok (I. točka izreka). Odločilo je, da delovno razmerje tožnika

pri toženi stranki ni prenehalo z dnem 22. 10. 2013, ampak 24. 11. 2013 (II. točka izreka). Toženi stranki je naložilo, da je tožniku dolžna za čas od 23. 10. 2013 do 24. 11. 2013 vzpostaviti delovno razmerje pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi z dne 5. 11. 2008, mu za ta čas v ustrezno evidenco vpisati delovno dobo ter obračunati plačo in druge prejemke iz delovnega razmerja ter po plačilu ustreznih davkov in prispevkov izplačati neto zneske plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od dneva zapadlosti posameznih mesečnih zneskov dalje do plačila, vse v 8 dneh (III. točka izreka). Zavrnilo je tožbeni zahtevek, kar je tožnik zahteval več ali drugače, to je razveljavitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ugotovitev, da tožniku delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo in da mu je ta dolžna obračunati in izplačati plačo in prejemke iz delovnega razmerja (IV. točka izreka). Sklenilo je, da tožnik nosi sam svoje stroške postopka (V. točka izreka).

Zoper zgoraj navedeno sodbo se v odprtem pritožbenem roku pritožujeta tožeča in tožena stranka.

Tožeča stranka se pritožuje v zavrnilnem delu sodbe, to je v točki IV in V izreka sodbe iz razloga zmotne uporabe materialnega prava, zmotne ugotovitve dejanskega stanja in bistvenih kršitev določb postopka. Predlaga, da višje delovno in socialno sodišče pritožbi ugodi in izpodbijano sodbo spremeni tako, da tožbenemu zahtevku ugodi v celoti in toženi stranki naložilo v plačilo vse pravnne stroške tožeče stranke. Sodišču očita, da ni sledilo njegovim navedbam, da je (končni) program razreševanja presežnih delavcev sprejel nepristojni organ, v.d. ravnatelja tožene stranke, namesto Sveta zavoda, ki je obravnaval in sprejel okvirni program razreševanja presežnih delavcev in dopolnitev okvirnega programa z dne 10. 6. 2013, ne pa tudi končnega programa razreševanja presežnih delavcev. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja predvideva sprejem programa razreševanja presežnih delavcev s strani Sveta zavoda, prav tako pa je dejstvo, da je bil Svet zavoda tisti organ tožene stranke, ki je v konkretnem primeru vodil postopek sprejema programa. Končni program razreševanja presežnih delavcev pa je nato sprejel v.d. ravnatelja, ki do tedaj postopka sprejema programa razreševanja presežnih delavcev ni vodil. Tožeča stranka meni, da je sprejem programa presežnih delavcev v pristojnosti Sveta zavoda. Meni, da bi se v.d. ravnatelja tožene stranke lahko odločil, da postopek sprejema programa razreševanja presežnih delavcev v celoti vodi sam, ker pa te odločitve ni sprejel in je sprejem programa razreševanja prepustil Svetu zavoda, bi moral Svet zavoda program reševanja presežnih delavcev tudi sprejeti. Zato je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet s strani nepristojnega organa in je nezakonit. Tožnik je v postopku zatrjeval, da je tožena stranka v posledici podane odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku preobremenila sodelavce. V dokaz svojih navedb je predlagal, da tožena stranka predloži podatke o delovni obveznosti sodelavcev, vendar sodišče tega dokaza kot nepotrebega ni izvedlo. Takšna odločitev sodišča je nepravilna, saj v predmetni zadevi ni bistveno zgolj vprašanje, ali je bila tožena stranka tožniku dolžna zagotoviti drugo zaposlitev, ampak ali je dejansko sploh prišlo do prenehanja potrebe po opravljanju del tožnika po odpovedani pogodbi o zaposlitvi. Tožnik priglaja pritožbene stroške.

Tožena stranka je podala pritožbo v delu, ki se nanaša na priznanje daljšega odpovednega roka in posledično priznanjem pravic iz delovnega razmerja, to je v I., II. in III. točki izreka sodbe, zaradi zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja in zmotne uporabe materialnega prava in predlaga, da pritožbeno sodišče pritožbi ugodi in izpodbijano sodbo spremeni tako, da tožbeni zahtevek tožnika v celoti zavrne. Meni, da je sodišče prve stopnje zavzelo napačno stališče, da je potrebno upoštevati odpovedni rok, določen v kolektivni pogodbi o vzgoji in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 52/94 in naslednji, KPVIZ), ki je za delavca ugodnejši. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, ZDSS-1) v tretjem odstavku 94. člena določa odpovedni rok v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti. Navedena določba je kogentna in na kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti napotuje zgolj za primer nad 25 let zaposlitve delavca pri delodajalcu, ne pa tudi za primer zaposlitve delavca do 25 let pri

delodajalcu. Tožnik je pri delodajalcu in njegovih prednikih dosegel skupaj 18 let delovne dobe, kar je tožena stranka pravilno upoštevala v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in pravilno določila trajanje odpovednega roka, upošteva je kogentno določbo ZDR-1. Kolektivna pogodba - KPVIZ odpovedni rok veže na tarifno skupino, v katero je uvrščeno delovno mesto, medtem ko ZDR-1 veže odpovedni rok na delovno dobo pri delodajalcu. Določbi o odpovednem roku v ZDR-1 in v KPVIZ iz leta 1994 nista primerljivi in določbe KPVIZ zato ni mogoče šteti kot ugodnejše. Ob sprejemu KPVIZ je veljal še Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990 in je šlo za urejanje reševanja presežkov ter odpovednega roka presežnemu delavcu po takrat veljavni zakonodaji, to je Zakona o delovnih razmerjih iz leta 1990, ki je v 36. e členu določal enoten 6 - mesečni odpovedni rok. S takrat veljavnim zakonom je bil torej v korist delavca že z zakonom določen daljši odpovedni rok. To kaže, da stranke pogodbe niso imele nobene potrebe, da bi odpovedne roke za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga uredile tudi s KPVIZ. Kavza določbe 64. člena KPVIZ, ki je bil sprejet še na podlagi stare delovne upravne zakonodaje je torej odpadla, zato navedene določbe ni mogoče upoštevati v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga kot ugodnejše. Poleg navedenega je potrebno upoštevati tudi dejstvo, da sta stranki s pogodbo o zaposlitvi izrecno omejili uporabo določbe 64. člena KPVIZ le za primer, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec.

Tožeča stranka je podala odgovor na pritožbo, v katerem se ne strinja z vsemi pritožbenimi stališči tožene stranke. Iz pogodbe o zaposlitvi, ki sta jo sklenili stranki 5. 11. 2008 izhaja, da sta se v zvezi z dolžino odpovednega roka zavezali upoštevati tako zakon kot kolektivno pogodbo. Zakon o delovnih razmerjih je tako po stari kot po sedaj veljavni delovnopravni zakonodaji omogočal, da se odpovedni roki določajo s kolektivno pogodbo, da lahko stranke s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon ter da se v primeru minimalnih odpovednih rokov s kolektivno pogodbo pravice lahko določijo tudi drugače. Tako je popolnoma skladna z veljavno zakonodajo in sicer 9. členom ZDR-1 določba 64. člena kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja, po kateri je odpovedni rok vezan na tarifno skupino delovnega mesta in ne na delovno dobo pri delodajalcu. Prav tako je z zakonodajo skladna določitev odpovednega roka v trajanju treh mesecev (za delovno mesto VI. in VII. skupine zahtevnosti), saj 94. člen ZDR-1 določa minimalne odpovedne roke. Iz veljavne kolektivne pogodbe jasno izhaja tudi, da je odpovedni rok določen za prenehanje delovnega razmerja, torej tudi za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Višje delovno in socialno sodišče je z odločbo Pdp 600/2007 odločilo, da pri 64. členu KPVIZ ne gre za pravico, urejeno na povsem drugih osnovah, kot je opredeljena v ZDR, temveč le za pravico delavca, ki mu preneha delovno razmerje in je določba o odpovednem roku v kolektivni pogodbi zanj ugodnejša.

Tožena stranka je podala odgovor na pritožbo tožnika, v katerem prereka vse pritožbene navedbe in predlaga zavrnitev pritožbe. Strinja se z odločitvijo sodišča prve stopnje glede vprašanja zakonitosti programa razreševanja večjega števila presežnih delavcev in ponovno poudarja, da je ravnala skladno z določbami ZDR-1 in področno kolektivno pogodbo KPVIZ. Prav tako nasprotuje pritožbi tožnika, da je sodišče nepopolno ugotovilo dejansko stanje glede vprašanja, ali je potreba po njegovem delu prenehala. Navaja, da je že v odgovoru na tožbo in v vlogah pregledno opisala dejansko stanje, navedla vse pravne podlage, ki jo zavezujejo pri organizaciji dela in sistemiziranju števila delovnih mest oziroma števila zaposlenih delavcev na posameznem delovnem mestu. Na račun tožnika ni preobremenila drugih strokovnih sodelavcev, tožnik pa v zvezi s tem tudi ni podal nobenih pravno relevantnih trditev. Predlaga zavrnitev pritožbe.

Pritožbi nista utemeljeni.

Pritožbeno sodišče je na podlagi drugega odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 in naslednji) izpodbijano sodbo preizkusilo v mejah razlogov, ki so navedeni v obeh pritožbah, pri

tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 11. točke, razen glede obstoja pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje ter 12. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava.

K pritožbi tožeče stranke:

Sodišče prve stopnje je sprejelo pravilno pravno stališče, da je v.d. ravnatelj pristojni organ za sprejem programa presežnih delavcev na podlagi določbe 98. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 in naslednji), ki določa, da je program razreševanja presežnih delavcev dolžan izdelati delodajalec. Zakoniti zastopnik tožene stranke, ki izvaja vse naloge, ki jih predpisi določajo za delodajalca je ravnatelj. Zato je bil v.d. ravnatelj pristojen za sprejem programa razreševanja presežnih delavcev. Zmotno je stališče tožnika, da je Svet zavoda tisti, ki je pristojen za sprejem programa razreševanja presežnih delavcev. Pristojnosti Sveta zavoda so določene v 48. členu Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI, Ur. l. RS, št. 12/1996 in naslednji) in med njimi ni določeno, da Svet zavoda sprejema program razreševanja presežnih delavcev. Zato je bil ravnatelj oziroma v.d. ravnatelj pristojni organ za sprejem programa presežnih delavcev. Položaj v.d. ravnatelj je pravilno opredelilo sodišče prve stopnje, kjer je pojasnilo, da ima enake pristojnosti kot ravnatelj glede na določbo prvega odstavka 54. člena ZOFVI.

Dejstvo, da je program razreševanja presežnih delavcev pred sprejemom dokončnega programa s strani v.d. ravnatelj obravnaval Svet zavoda in sicer na svoji seji dne 28. 5. 2013 in 10. 6. 2013, ne pomeni, da bi moral dokončni program razreševanja presežnih delavcev tudi sprejeti Svet zavoda. Tožnik si napačno razlaga določbo 43. člena kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (KPVIZ, Ur. l. RS, št. 52/1994 in naslednji), ki v prvem odstavku 43. člena določa, da če Svet zavoda sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v 8 dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev sproži postopek pred arbitražno komisijo. Navedena določba se namreč nanaša na neupoštevanje stališč mnenj in predlogov sindikata, v teh primerih lahko sindikat sproži postopek pred arbitražno komisijo. Nikakor pa iz te določbe ni mogoče izvesti obveznosti, da je Svet zavoda tisti organ, ki sprejme program razreševanja presežnih delavcev. Pri tem je potrebno pojasniti, da je bila navedena kolektivna pogodba sklenjena v letu 1995, ko je veljal še Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/1990 in naslednji) iz leta 1990 s spremembami in Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ, št. 60/89 in 42/90). Tako je potrebno določbo kolektivne pogodbe tolmačiti tako, da lahko sindikat v primeru neupoštevanja njegovih stališč mnenj in predlogov pri sprejemu programa presežnih delavcev sprožil postopek pred arbitražno komisijo. Torej je poudarek na tem, da ima sindikat možnost sprožiti postopek pred arbitražno komisijo in iz tega člena ni mogoče zaključiti, da je za sprejem programa razreševanja presežnih delavcev pristojen Svet zavoda. Po veljavni delovnopravni zakonodaji je to namreč delodajalec, v konkretnem primeru ravnatelj tožene stranke. Zato so pritožbene navedbe tožnika v tej smeri neutemeljene.

Zmotno je tudi stališče tožnika, da je program razreševanja presežnih delavcev nezakonit iz razloga, kjer ga je predhodno obravnaval Svet zavoda in ravnatelj pri tem naj ne bi sodeloval. Za veljavnost programa razreševanja presežnih delavcev v primeru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, kar je bilo v konkretnem primeru, je namreč bistveno, da delodajalec o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev ob predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev obvesti sindikate pri delodajalcu, da se z njimi posvetuje, kot to določa 99. člen ZDR-1. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka vse te svoje obveznosti izpolnila, še več, program

razreševanja presežnih delavcev je obravnavala tudi na Svetu zavoda. Dejstvo, da je okvirni program razreševanja presežnih delavcev tožena stranka obravnavala tudi na Svetu zavoda, torej ga je dala v širšo razpravo to kot obvezo določa ZDR-1, ne more imeti posledic, da je s tem pristojnost za sprejem programa razreševanja presežnih delavcev prešla na Svet zavoda, kot se to zavzema tožnik.

Neutemeljene in v nasprotju z izvedenimi dokazi so pritožbene navedbe, da je tožena stranka z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tožniku iz poslovnega razloga preobremenila njegove sodelavce. Iz izvedenega dokaznega postopka namreč izhaja, da je pri toženi stranki prišlo do večjega števila delavcev, katerih delo ni bilo več potrebno po sklenjenih pogodbah o zaposlitvi. Presežnih je bilo več kot 10 delavcev, zato je bila tožena stranka dolžna pripraviti program razreševanja presežnih delavcev. Zato so neutemeljene pritožbene navedbe, da naj bi zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku prišlo do preobremenjenosti ostalih sodelavcev, ki jim delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo. V dokaznem postopku je bilo namreč ugotovljeno, da je tožena stranka pri ugotavljanju potrebnega obsega dela - učnih ur, upoštevala predpise in sicer število razpoložljivega obsega učnih ur in predpisano delovno obveznost za novo šolsko leto. Sodišče prve stopnje je svoje ugotovitve glede preostalega števila ur in zaposlenih pri toženi stranki, ki so poučevali predmetne skupine ... natančno proučilo in obrazložilo, kar je razvidno iz 10. točke obrazložitve. Zato so protispisne pritožbene navedbe, da je sodišče prve stopnje nepopolno ugotovilo dejansko stanje. Za pravilno ugotovitev dejanskega stanja ni bilo potrebno izvajati še dodatnih dokazov glede delovne obremenjenosti sodelavcev, ki so ostali na delu pri toženi stranki. Dejansko stanje je bilo v tej smeri popolno ugotovljeno, zato so pritožbene navedbe neutemeljene.

Glede na vse zgoraj navedeno je pritožba tožnika neutemeljena.

K pritožbi tožene stranke:

Sodišče prve stopnje, da je pri odmeri dolžine odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga upoštevalo določbo prvega odstavka 64. člena KPVIZ, ki določa trimesečni odpovedni rok za delavca VII. tarifne skupine, kamor je spadalo tudi tožnikovo delovno mesto. ZDR-1 za tožnika sicer določa 60 - dnevni minimalni odpovedni rok, vendar je potrebno upoštevati določbo 9. člena ZDR-1 oziroma splošno načelo veljavnosti ugodnejšega predpisa za delavca.

Deveti člen ZDR-1 in 7. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 in naslednji) imata enaka določbe prvega in drugega odstavka, razlikujeta se le v tretjem odstavku, kjer so določene izjeme od drugega odstavka, ki določa, da lahko stranke s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon. Tako je v 3. odstavku 9. člena ZDR-1 določeno, da se lahko med drugim drugače (slabše) uredijo v kolektivnih pogodbah določbe o minimalnem odpovednem roku (94. člen ZDR-1), v prejšnjem zakonu (3. odstavek 7. člena ZDR) pa to ni bilo določeno za minimalni odpovedni rok, temveč za odpovedni rok (91. člen ZDR). Torej lahko ugotovimo, da tako Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 kot iz leta 2013 določata, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih. Dejstvo, da se lahko odpovedni rok, oziroma sedaj minimalni odpovedni rok, določi tudi drugače, kot ga določa zakon (torej očitno v krajšem trajanju) ne izključuje določb kolektivne pogodbe, v kolikor so s kolektivno pogodbo določene ugodnejše pravice, kot jih določa zakon. Pri tem ni pomembno, kdaj je bila kolektivna pogodba sklenjena, kot se to zmotno zavzema tožena stranka v tem individualnem delovnem sporu. V zvezi z veljavnostjo Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS je že zavzelo stališče Vrhovno stališče Republike Slovenije v sodbi VIII Ips 158/2008 z dne 8. 6. 2009 v zvezi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 600/2007 z dne 8. 11. 2007, na katero se v odgovoru na pritožbo sklicuje tudi tožeča

stranka. Sodišča so glede veljavnosti odpovednega roka, določenega v 64. členu KPVIZ zavzela stališče, da ZDR določa le minimalne odpovedne roke, če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnih razlogov, v primeru, da kolektivna pogodba določa daljši odpovedni rok, pa je potrebno upoštevati določbe le-te. Pri tem je Vrhovno sodišče RS zavzelo stališče, da gre z vidika delavca za ugodnejšo določbo kolektivne pogodbe glede pravice do odpovednega roka, ki jo je v skladu z drugim odstavkom 7. člena ZDR (sedaj 9. člena ZDR-1) potrebno upoštevati ne glede na to, da je bil v kolektivni pogodbi tak ugodnejši rok določen pred uveljavitvijo ZDR. Enako velja tudi za določbo ZDR-1. Ne ZDR, ne ZDR-1 nista razveljavila veljavnih kolektivnih pogodb, tako, da le-te veljajo tudi po njihovi uveljavitvi naprej, v kolikor niso v nasprotju s kogentnimi zakonskimi določbami, kar pa vsekakor ni določba o minimalnem odpovednem roku, v tem smislu, da kolektivna pogodba ne bi smela določiti daljšega odpovednega roka. Kolektivna pogodba le ne sme določiti krajšega odpovednega roka, z zakonsko izjemo za delavce nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu, kjer je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni. V primeru tožnika ne gre za tak primer, zato je določba 64. člena KPVIZ, ki določa za tožnika 3 mesečni odpovedni rok, skladna z določbo 94. člena v zvezi z 9. členom ZDR-1.

Glede na zgornje ugotovitve je odločitev sodišča prve stopnje pravilna in so pritožbene navedbe, da tožniku ne pripada 3 mesečni odpovedni rok po določbi 64. člena KPVIZ neutemeljene. Prav tako so neutemeljene pritožbene navedbe, da sta stranki s pogodbo o zaposlitvi izrecno omejili uporabo določbe 64. člena KPVIZ le na primer, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, saj to iz pogodbe o zaposlitvi ne izhaja, temveč je v njej le določeno, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec je odpovedni rok 3 mesece, če gre za delovno mesto s VII. stopnjo zahtevnosti. Ta določba ne pomeni izključitev določbe 64. člena KPVIZ. Tudi, če bi pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi izrecno izključili veljavnost 64. člena KPVIZ taka določba ne bi imela nobenega učinka, saj delodajalca zavezujejo določbe KPVIZ in njihove veljavnosti ne more izključiti v pogodbi o zaposlitvi. To namreč izhaja iz določbe 9. člena ZDR-1, ki določa, da lahko stranke s pogodbo o zaposlitvi določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, ni pa pravne podlage, ki bi določala, da se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi lahko dogovorita za določitev manj ugodnih pravic, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba.

Glede na vse navedeno je pritožbeno sodišče ugotovilo, da je sodišče prve stopnje pravilno uporabilo materialno pravo, ko je odločilo o dolžini odpovednega roka, pri čemer je upoštevalo določbo 64. člena KPVIZ. Zato je pritožba tožene stranke neutemeljena.

Pritožbeno sodišče je na podlagi določbe 353. člena ZPP pritožbo tožnika in pritožbo tožene stranke zavrnilo kot neutemeljeni, saj je ugotovilo, da s pritožbama uveljavljani razlogi niso podani, prav tako pa ne razlogi, na katere sodišče pazi po uradni dolžnosti.

Pritožbeno sodišče je sklenilo, da stranki krijeta vsaka svoje stroške postopka v skladu z načelom odgovornosti za uspeh, kot ga določa 154. člen ZPP, glede stroškov tožene stranke pa še na podlagi določbe petega odstavka 41. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Ur. l. RS, št. 2/2004 in naslednji), ki določa, da delodajalec v sporih o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja krije svoje stroške postopka, ne glede na izid postopka.

Datum zadnje spremembe: 16.06.2015