



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS Sodba Pdp 68/2022

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2022:PDP.68.2022

Evidenčna številka: VDS00055884

Datum odločbe: 08.03.2022

Senat: Silva Donko (preds.), mag. Aleksandra Hočever Vinski (poroč.), Helena Papež

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog - kriteriji za določitev presežnega delavca - diskriminacija - davki in prispevki

Zveza: ZDR-1 člen 24, 77, 89, 89/1, 89/1-1, 102.

Jedro

V tožnikovem primeru je šlo za delovno mesto utopni kovač, ki ga je zasedal skupaj z večjim številom delavcev, od tega je bila odpoved podana 19 delavcem, pri tem pa ni šlo za kolektivni odpust, da bi toženko pri določitvi presežnih delavcev zavezovali kriteriji iz 102. člena ZDR-1. Kot nakazano, je za odločitev v tem primeru bistveno, da toženka ni uporabila 4. člena podjetniške kolektivne pogodbe, ki določa kriterije za določitev presežnih delavcev, in sicer kriterij delovne uspešnosti, usposobljenosti delavca za delo, delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, socialnega stanja, zdravstvenega stanja in strokovne izobrazbe. Kot najbolj odločilen kriterij se upošteva delovna uspešnost, temu sledi usposobljenost delavca za delo in delovna doba pri delodajalcu, za ostale kriterije toženka ni določila vrstnega reda. Toženka niti ne zanika, da teh kriterijev ni uporabila, pač pa neutemeljeno prikazuje, da jih ni bila dolžna uporabiti in da je upravičeno dala večji pomen drugim okoliščinam, zaradi katerih bi tudi sodišče moralo biti manj formalistično, bolj življenjsko in praktično ter toženki dopustiti, da bolj kot predpisane kriterije upošteva osebne okoliščine na strani tožnika (neudeležbo pri odrejenem nadurnem delu, kakovost, produktivnost, samoiniciativnost, odnos do sodelavcev, probleme z alkoholiziranoostjo) in tako prosto izbere delavce, s katerimi lažje dela.

Izrek

I. Pritožbi se delno ugodi in se sodba v izpodbijanem delu delno spremeni tako, da se zavrne zahtevek za obračun in plačilo akontacije dohodnine in obveznih prispevkov za socialno varnost.

II. V ostalem se pritožba zavrne in se potrди nepremenjeni izpodbijani del sodbe.

III. Toženka je dolžna tožniku povrniti stroške odgovora na pritožbo v višini 280,00 EUR, v roku 8 dni, nato z zakonskimi zamudnimi obrestmi.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 9. 10. 2020 nezakonita, da tožniku delovno razmerje pri toženki ni prenehalo 8. 6. 2021, temveč traja še naprej z vsemi pravicami iz pogodbe o zaposlitvi z dne 14. 3. 2017, da je toženka dolžna v roku 8 dni od pravnomočnosti sodbe tožnika pozvati nazaj na delo ter mu za čas trajanja nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, in sicer od 9. 6. 2021 do vrnitve na delo, priznati delovno dobo ter ga prijaviti v zavarovanje za vpis v matično evidenco ZPIZ. Zavrnilo je zahtevek za priznanje delovnega razmerja za 8. 6. 2021. Toženki je naložilo, da je dolžna v roku 8 dni od pravnomočnosti sodbe tožniku za čas od 9. 6. 2021 do vrnitve na delo obračunati mesečna nadomestila plač v višini, kot če bi delal, in sicer v bruto znesku 1.767,79 EUR, od bruto mesečnih nadomestil plač obračunati in plačati akontacijo dohodnine in obvezne prispevke za socialno varnost ter tožniku na osebni račun izplačati ustrezne neto zneske mesečnih nadomestil plač, ki so za obdobje od 9. 7. 2021 do 8. 4. 2022 zmanjšana za prejeta neto denarna nadomestila med brezposelnostjo v znesku 682,49 EUR, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od vsakega 19. dne v mesecu za pretekli mesec do plačila. Zavrnilo je zahtevek za obračun in plačilo nadomestila plače za 8. 6. 2021 s pp. Toženki je še naložilo, da tožniku povrne stroške postopka 1.444,49 EUR, v roku 8 dni od pravnomočnosti sodbe, nato z zakonskimi zamudnimi obrestmi.

2. Zoper ugodilni del sodbe se iz vseh pritožbenih razlogov pritožuje toženka. Navaja, je sodišče v posledici zmotnih stališč zmotno ugotovilo dejansko stanje, sodba pa ima tudi notranja neskladja. Predvsem pa je sodišče pretirano poseglo v poslovno avtonomijo delodajalca, njegovo svobodno gospodarsko pobudo. Delodajalcu ni možno nalagati, da delo nadaljuje z delavcem, ki ga ne potrebuje več in s katerim ne more izpolnjevati poslovnih ciljev. Toženka je dokazala, da tožnik ni bil diskriminiran zaradi svojega zdravstvenega stanja. Drugih osebnih okoliščin ni navajal, zato bi bilo potrebno zahtevek zavrniti. Tudi, če se upošteva kriterije za določitev presežnih delavcev po zakonu ali po podjetniški kolektivni pogodbi, se ni mogoče izogniti osebnim okoliščinam. Sodišče je navedlo, da zaradi neupoštevanja kriterijev določitev presežnega delavca očitno temelji na osebni okoliščini, ki pa je ni navedlo. Neskladje je v tem, da je na enem mestu navedlo, da niso podane zatrjevane osebne okoliščine, na drugem pa, da je osebna okoliščina podana (14. točka drugega odstavka 339. člena ZPP). Napačno je tudi razlogovanje sodišča glede 4. člena podjetniške kolektivne pogodbe, v kateri je toženka opredelila kriterije za določitev presežnih delavcev. Sodišče bi moralo biti manj formalistično, bolj življenjsko in praktično ter toženki dopustiti, da bolj kot kriterije upošteva osebne okoliščine na strani tožnika, in sicer njegovo neudeležbo pri odrejenem nadurnem delu, kakovost, produktivnost, samoiniciativnost, odnos do sodelavcev ter probleme z alkoholiziranoostjo na delovnem mestu. Delodajalec naj izbere, s kom lahko dela. Ne more biti ključno poimenovanje kriterijev, temveč presoja delavčevih lastnosti. Obveznost plačila davkov in prispevkov je določena v kogentnih predpisih, ki jih sodišče ne presoja. Po novejši sodni praksi gre za pristojnost davčnih organov. Zato je potrebno zahtevek, ki se nanaša na obračun in plačilo akontacije dohodnine in prispevkov zavrniti oziroma celotno sodbo spremeniti v zavrnilno, podredno pa jo razveljaviti in zadevo vrniti sodišču prve stopnje v novo sojenje.

3. Tožnik v odgovoru na pritožbo obrazloženo predlaga njeno zavrnitev.

4. Pritožba je delno utemeljena.

5. Pritožbeno sodišče je na podlagi drugega odstavka 350. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur. l.

RS, št. 26/1999 in nasl.) preizkusilo izpodbijani del sodbe v mejah pritožbenih razlogov in po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka, navedene v tej določbi, ter na pravilno uporabo materialnega prava.

6. Pritožbeno sodišče se strinja z razlogi sodišča prve stopnje, zaradi katerih je ugotovilo nezakonitost izpodbijane redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Četudi je ugotovilo obstoj poslovnega razloga po prvi alineji prvega odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 in nasl.), je bilo po pravilni presoji sodišča prve stopnje za ugoditev zahtevku odločilno, da toženka pri določitvi tožnika za presežnega delavca ni uporabila kriterijev iz 4. člena podjetniške kolektivne pogodbe, pač pa se je oprla na druge okoliščine, ki jih navaja tudi v pritožbi.

7. Toženka neutemeljeno uveljavlja kršeno avtonomijo delodajalca pri podaji odpovedi. Sodna praksa delodajalcu dopušča svobodo pri odločitvi za odpoved iz določenega poslovnega razloga (ki ga mora delodajalec sicer dokazati, ni pa dolžan opravičevati svoje poslovne odločitve). Tako je bilo tudi v obravnavanem primeru. Tudi je delodajalec načeloma svoboden pri izbiri presežnega delavca. Drugače je, ko delavec zatrjuje diskriminacijo - da je bil izbran za presežnega zaradi neke osebne okoliščine na svoji strani. Takrat je na delodajalcu breme dokazovanja, da to ne drži.

8. Tožnik je trdil, da je bil določen za presežnega delavca zaradi zdravstvenega stanja (dalj časa trajajoči bolniški stalež, pričakovano priznanje invalidnosti), česar sodišče ni ugotovilo. Uveljavljal pa je tudi, da toženka pri določitvi presežnega delavca ni upoštevala kriterijev iz 4. člena podjetniške kolektivne pogodbe. Tudi to je dopustna izjema, ki delodajalca omejuje pri izbiri, kateremu izmed več delavcev, ki zasedajo isto delovno mesto, bo odpovedala pogodbo o zaposlitvi. S tem, ko je toženka sodelovala pri določitvi kriterijev, je njen očitek o kršeni avtonomiji oziroma svobodi delodajalca pri določitvi presežnega delavca še toliko manj utemeljen.

9. V tožnikovem primeru je šlo za delovno mesto utopni kovač, ki ga je zasedal skupaj z večjim številom delavcev, od tega je bila odpoved podana 19 delavcem, pri tem pa ni šlo za kolektivni odpust, da bi toženko pri določitvi presežnih delavcev zavezovali kriteriji iz 102. člena ZDR-1.

10. Kot nakazano, je za odločitev v tem primeru bistveno, da toženka ni uporabila 4. člena podjetniške kolektivne pogodbe, ki določa kriterije za določitev presežnih delavcev, in sicer kriterij delovne uspešnosti, usposobljenosti delavca za delo, delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, socialnega stanja, zdravstvenega stanja in strokovne izobrazbe. Kot najbolj odločilen kriterij se upošteva delovna uspešnost, temu sledi usposobljenost delavca za delo in delovna doba pri delodajalcu, za ostale kriterije toženka ni določila vrstnega reda. Toženka niti ne zanika, da teh kriterijev ni uporabila, pač pa neutemeljeno prikazuje, da jih ni bila dolžna uporabiti in da je upravičeno dala večji pomen drugim okoliščinam, zaradi katerih bi tudi sodišče moralo biti manj formalistično, bolj življenjsko in praktično ter toženki dopustiti, da bolj kot predpisane kriterije upošteva osebne okoliščine na strani tožnika (neudeležbo pri odrejenem nadurnem delu, kakovost, produktivnost, samoiniciativnost, odnos do sodelavcev, probleme z alkoholiziranoostjo) in tako prosto izbere delavce, s katerimi lažje dela.

11. Pritožba pri tem še navaja, da delodajalcu ni možno nalagati, da delo nadaljuje z delavcem, ki ga ne potrebuje več in s katerim ne more izpolnjevati poslovnih ciljev. Takšno posplošeno stališče bi lahko ustrezalo pravilu o pogodbeni svobodi pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi (24. člen ZDR-1), ne pa pravilom, ki zavezujejo delodajalca ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Ti načini so zakonsko predpisani (77. člen ZDR-1); eden izmed njih je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, toženka pa je v zvezi s tem

institutom kršila še svoja dodatna pravila iz podjetniške kolektivne pogodbe. Pomen tega neutemeljeno zmanjšuje v pritožbi, v kateri prav tako neutemeljeno uveljavlja nasprotje med odločilnimi razlogi sodbe. S tem, ko je sodišče navedlo, da je bila očitno neka druga okoliščina na strani tožnika pomembnejša kot navedeni kriteriji, ni razlogovalo v nasprotju s presojo, da odpoved ni bila podana iz zatrjevanih diskriminatornih razlogov.

12. Utemeljeno pa pritožba opozarja, da novejša sodna praksa (nazadnje v VIII Ips 68/2019, VIII Ips 89/2019, VIII Ips 47/2020) nalaga zavrnitev zahtevkov, ki se nanašajo na davke in prispevke. Uveljavljanje teh zahtevkov je v tovrstnem delovnem sporu preuranjeno; prvenstveno gre za predmet, ki sodi v pristojnost davčnega organa. Zato se pritožbi le v tem manjšem delu ugotovi in se sodba delno spremeni tako, da se zahtevek glede obračuna in plačila davkov in prispevkov zavrne (358. člen ZPP). V ostalem se pritožba zavrne kot neutemeljena in se v nespremenjenem izpodbijanem delu sodba sodišča prve stopnje potrdi (353. člen ZPP).

13. Toženka je dolžna tožniku povrniti stroške odgovora na pritožbo – 375 točk, kar z materialnimi stroški in DDV znaša 280,00 EUR (prvi odstavek 154., 155. in 165. člena ZPP).

Datum zadnje spremembe: 30.05.2022