



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VRHOVNO
SODIŠČE



Sodba VIII Ips 402/2008

Sodišče: Vrhovno sodišče

Oddelek: Delovno-socialni oddelek

ECLI: ECLI:SI:VSR:2010:VIII.IPS.402.2008

Evidenčna številka: VS3004432

Datum odločbe: 06.09.2010

Opravična številka II.stopnje: VDSS Pdp 1287/2007

Senat:

Področje: DELOVNO PRAVO - JAVNI USLUŽBENCI

Institut: sklenitev delovnega razmerja z drugim delodajalcem - uredba Vlade - mirovanje pravic iz delovnega razmerja - sporazum strank - pravica do ponovne sklenitve pogodbe o zaposlitvi

Zveza: ZDR člen 51. ZDR člen 66. Uredba o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (2004) člen 4

Jedro

Do nadaljevanja delovnega razmerja po poteku dogovorjenega mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ni prišlo iz razlogov na strani javnega uslužbenca.

Izrek

Revizija se zavrne.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek za ugotovitev, da tožniku delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo 19. 9. 2005 in mu od 1. 8. 2006 še traja za nedoločen čas. Zavrnilo je tudi zahtevek za poziv nazaj na delo in priznanje vseh pravic, kot če bi delal na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Ugotovilo je, da je bil tožnik zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne 18. 2. 2005. S toženo stranko sta 16. 9. 2005 sklenili sporazum o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja za čas od 19. 9. 2005 do 30. 6. 2006. Za to obdobje je tožnik sklenil delovno razmerje v italijanskem podjetju. Pravna podlaga za sklenitev sporazuma ni bil 51. člen ZDR, temveč določba 4. člena Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 22/04 in 57/05 – Uredba). Tožena stranka tožniku ni odpovedala pogodbe o zaposlitvi, vendar je ta prenehala s sklenitvijo

sporazuma oziroma zaposlitvi jo tožnika pri drugem delodajalcu, saj tožnik ni mogel biti istočasno v delovnem razmerju pri dveh delodajalcih. Tožnik bi moral skladno s sporazumom toženo stranko pisno obvestiti o datumu vrnitve oziroma morebitnem podaljšanju pogodbe pri italijanskem podjetju ter nastopiti delo pri toženi stranki v roku 5 dni po prenehanju delovnega razmerja pri italijanskem podjetju. Tožnik je šele 22. 6. 2006 poslal pisno obvestilo, da bi službo pri toženi stranki lahko nastopil avgusta, delo pri italijanskem podjetju pa je zaključil 10. 7. 2006. Tožena stranka je kljub temu tožniku ponudila sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto, ki pa je tožnik ni sprejel.

2. Sodišče druge stopnje je pritožbo tožeče stranke zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Strinjalo se je z dejanskimi ugotovitvami in pravno presojo prvostopnega sodišča.

3. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožeča stranka vložila revizijo zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka po prvem odstavku in 14. točki drugega odstavka 339. člena ZPP in zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da je bil od leta 1985 zaposlen v Ministrstvu za notranje zadeve, nazadnje na podlagi pogodbe z dne 28. 5. 2005. S toženo stranko je 16. 9. 2005 podpisal Sporazum o mirovanju pravic in v času od 19. 9. 2005 do 30. 6. 2006 preko podjetja P. sodeloval pri reformi Ministrstva za notranje zadeve Republike Gruzije. Še pred iztekom sporazuma je dne 2. 6. 2006 obvestil toženo stranko o vrnitvi na delo. Vendar ga tožena stranka ni prijavila v zavarovanje in ga pozvala na delo, niti mu ni omogočila nadaljevanja dela. Namesto tega mu je 20. 7. 2006 ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi, katere podpis je odklonil, saj je veljavno pogodbo že imel in mu ta ni bila odpovedana. Stališče sodišča, da je pogodba o zaposlitvi prenehala veljati z dnem sklenitve sporazuma o mirovanju pravic nima podlage v veljavni zakonodaji. V sporazumu je tudi določeno, da se tožniku po prenehanju mirovanja pravic delovno razmerje nadaljuje in je dolžan nastopiti delo v skladu z 51. členom ZDR.

4. Revizija ni utemeljena.

5. Revizija je izredno pravno sredstvo zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji (prvi odstavek 367. člena ZPP v zvezi z 19. členom Zakona o delovnih in socialnih sodiščih – ZDSS-1, Ur. l. RS, št. 2/2004). Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni, pri čemer pazi po uradni dolžnosti na pravilno uporabo materialnega prava (371. člen ZPP).

6. Tožnik sicer zatrjuje bistveno kršitev določb pravnega postopka po 14. točki drugega odstavka 339. člena ZPP, vendar te kršitve, razen pavšalnega zatrjevanja domnevnih nasprotij med odločilnimi dejstvi, z ničemer ne obrazloži oziroma utemelji. To kršitev navezuje na, prav tako zgolj pavšalno, zatrjevanje relativne bistvene kršitve določb pravnega postopka, ki pa jo utemeljuje zgolj s smiselnim nestrinjanjem z ugotovljenim dejanskim stanjem in dokazno oceno sodišča. Zmotna ali nepopolna ugotovitev dejanskega stanja pa ni dovoljen revizijski razlog (tretji odstavek 370. člena ZPP).

7. Materialno pravo ni bilo zmotno uporabljeno.

8. Do 31. 12. 2002 je ZDR90 v 66. členu določal pravico do vrnitve (v delovno razmerje) delavcu, ki je v soglasju z dotodanjim delodajalcem, sklenil za določen čas delovno razmerje pri drugem delodajalcu. Po 1. 1. 2003 novi ZDR takega primera ne ureja več. Pri institutu suspenza pogodbe o zaposlitvi po 51. členu ZDR gre za drugačne primere (podobne primerom, ki jih je urejal 34. in 35. člen ZTPDR), predvsem v času suspenza delavec nima sklenjenega delovnega razmerja drugje. Ne gre torej za prenehanje delovnega razmerja ob začetku mirovanja in ponovne sklenitve ob vrnitvi, temveč le za začasno prenehanje z delom v

izrecno določenih primerih (glej na primer sodbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 220/2001). Zato je tudi razumljivo, da ZDR nevrnitev delavca po prenehanju razlogov za suspenz, predpisuje kot razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

9. Za zaposlene v državnih organih (javne uslužbenke) je ZJU mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja uredil šele z novelo ZJU-B od 1. 1. 2006 dalje (Uradni list RS, št. 113/2005). Vendar je bila smiselno enako taka možnost urejena že z Uredbo, ki je veljala od 25. 3. 2004 dalje, torej tudi v spornem obdobju. Bistvo tako zakona kot Uredbe je v dogovoru, torej pogodbeni ureditvi tega instituta, ki za primer, ko je za čas mirovanja dogovorjena možnost sklenitve delovnega razmerja pri drugem delodajalcu, zagotavlja delavcu pravico do vrnitve oziroma nadaljevanja delovnega razmerja. Bistvena razlika v primerjavi s suspenzom pogodbe o zaposlitvi po ZDR in mirovanjem pravic po ZTPDR pa je v tem, da delavcu zaradi sklenitve delovnega razmerja pri drugem delodajalcu dejansko sporazumno preneha delovno razmerje pri dotedanjem delodajalcu in pravica do vrnitve pomeni pravico do ponovne sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Po ugotovitvah sodišča v obravnavani zadevi to iz sporazuma z dne 16. 9. 2005 (prvi odstavek 1. člena, priloga A2) tudi izrecno izhaja.

10. Za odločitev je tako pomemben predvsem dogovor strank o mirovanju pravic, zlasti še v tistem delu, kjer Uredba morda izrecnih določb nima, na primer glede načina in rokov za vrnitev. Vsebina dogovora pa je jasna: tožnik bi moral do 30. 5. 2006 toženi stranki pisno sporočiti datum vrnitve oziroma morebitno podaljšanje pogodbe z italijanskim delodajalcem po 30. 6. 2006, delo pri toženi stranki pa bi moral nastopiti v roku 5 dni po prenehanju delovnega razmerja pri italijanskem delodajalcu. Po dejanskih ugotovitvah sodišča, na katere je revizijsko sodišče vezano, tožnik nič od tega ni storil. Do (ponovne) vzpostavitve oziroma nadaljevanja delovnega razmerja tako ni prišlo iz razlogov na strani tožnika. Zato so neutemeljeni očitki o odrekanju pravic zaradi prenehanja delovnega razmerja.

11. Na drugačno odločitev ne morejo vplivati okoliščine o dogovarjanju tožnika s posameznimi delavci tožene stranke v juniju in juliju 2006, ko tudi ne dejstvo, da je tožena stranka ponudila tožniku v podpis pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto. Tožnik ponujene pogodbe ni podpisal, pri čemer je očitno izhajal iz zmotne predpostavke, da je že imel podpisano pogodbo, oziroma, da bi mu tožena stranka morala zagotoviti vrnitev na prejšnje delovno mesto. Iz Uredbe in ZJU namreč ne izhaja, da je po poteku mirovanja delavcu v vsakem primeru zagotovljena vrnitev na isto delovno mesto. Poleg vrnitve mu je namreč zagotovljena ohranitev naziva in doseženih napredovanj ter razporeditev na temu ustrezno delovno mesto: v primeru kot je obravnavani torej sklenitev temu ustrezne pogodbe o zaposlitvi.

12. Ker je glede na ugotovljeno dejansko stanje izpodbijana sodba materialno pravno pravilna in revizijski razlogi niso podani, je revizijsko sodišče zavrnilo revizijo kot neutemeljeno (378. člen ZPP).

Datum zadnje spremembe: 27.03.2020