



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDSS Sodba Pdp 414/2020

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2020:PDP.414.2020

Evidenčna številka: VDS00041398

Datum odločbe: 20.11.2020

Senat: Jelka Zorman Bogunovič (preds.), mag. Aleksandra Hočevar Vinski (poroč.), Valerija Nahtigal Čurman

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: suspenz pogodbe o zaposlitvi - kolektivna pogodba - mirovanje pravic iz delovnega razmerja

Zveza: ZDR-1 člen 9, 53, 53/1, 53/2, 53/3, 137, 138.. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (2014) člen 15, 20.

Jedro

Zakon predvideva možnost suspenza tudi v primerih, ki se določijo s kolektivno pogodbo, vendar pa ureditev možnih dodatnih primerov suspenza tudi v kolektivni pogodbi ne pomeni tudi možnosti spreminjanja narave tega instituta. Ravno to pa sta storili stranki Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije v spornem primeru, saj 20. člen KP (četudi naslovljen enako kot 53. člen ZDR-1 - Suspenz pogodbe o zaposlitvi) po vsebini ni suspenz v skladu z zakonsko opredelitvijo tega instituta.

Sporna določba 20. člena KP tako v zvezi s plačilom nadomestila v času suspenza nasprotuje zakonski določbi o omejitvi avtonomije pogodbenih strank, saj se s kolektivno pogodbo lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon, pri čemer izjema za tak primer ni zakonsko predvidena (9. člen ZDR-1).

Izrek

I. Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

II. Toženka je dolžna tožniku povrniti stroške odgovora na pritožbo v višini 280,00 EUR, v roku 8 dni, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od poteka roka do plačila.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je v zvezi z zahtevkom za poziv na delo postopek delno ustavilo (I. točka izreka). Tožbo je zavrglo v delu, ki se nanaša na ugotovitev, da je odločba toženke o zavrnitvi zahteve za odpravo kršitve nezakonita (II. točka izreka). Ugotovilo je, da je sklep toženke z dne 4. 7. 2019 o suspenzu pogodbe o zaposlitvi nezakonit in ga razveljavilo (III. točka izreka). Toženki je naložilo, da tožniku za čas od 5. 7. 2019 do 31. 8. 2019 obračuna razliko v plači v zneskih in z zakonskimi zamudnimi obrestmi, kot so razvidni iz izreka (IV. točka izreka) in da mu povrne stroške postopka v višini 1.325,45 EUR, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od poteka roka do plačila (V. točka izreka).

2. Zoper sodbo sodišča prve stopnje, tj. zoper odločitev v III., IV. in V. točki izreka, se pritožuje toženka, ki uveljavlja pritožbeni razlog zmotne uporabe materialnega prava. Nasprotuje stališču sodišča, da je delo na delovnem mestu operater proizvodnje ... ustrezno za tožnika. Sodišče usposobljenost delavca napačno enači z delovnimi izkušnjami. Iz 15. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije izhaja, da mora odrejeno delo ustrezati usposobljenosti in zdravstveni zmožnosti delavca, torej ne določa, da je delodajalec dolžan delavca za drugo delo usposablјati, saj gre za institut začasne narave. Usposobljenost se izkazuje z ustreznim potrdilom, ki ga tožnik nima, tudi sicer brez mentorstva na drugem delovnem mestu, ki je delo na proizvodnji liniji, ne bi mogel takoj in samostojno delati. Položaja delavca pri odreditvi drugega dela ni mogoče izenačevati s položajem kandidatov za zaposlitev, saj gre v prvem primeru za začasno stanje, v drugem pa ne. Odreditev drugega dela lahko traja le 65 dni, toliko pa bi v konkretnem primeru (glede na izpoved priče A.A.) trajalo mentorstvo. Zato je razlaga sodišča preširoka in s tem napačna. Tožnik bi moral biti za delo na drugem delovnem mestu že usposobljen. V nasprotnem primeru – če bi toženka delavcu odredila delo na drugem delovnem mestu – bi le ta delo na delovnem mestu, za katero ni usposobljen, lahko upravičeno odklonil.

3. V odgovoru na pritožbo tožnik navaja, da toženka v pritožbi podaja nedovoljene pritožbene novote. V kolikor bi bilo za zaposlitev (odreditev dela) na drugem delovnem mestu potrebo drugačno znanje ali usposobljenost, bi to moralo izhajati iz sistemizacije delovnih mest, vendar ne. Vse pogoje za drugo delovno mesto je izpolnjeval. Navaja tudi, da mentorstvo ne traja polni delovni čas, temveč delavec pod mentorstvom normalno in samostojno opravlja dela.

4. Pritožba ni utemeljena.

5. Pritožbeno sodišče je na podlagi drugega odstavka 350. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 in nasl.) preizkusilo izpodbijano sodbo glede na uveljavljani pritožbeni razlog, po uradni dolžnosti pa je pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7. in 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. Navedenih postopkovnih kršitev ni ugotovilo, prav tako ne zmotne uporabe materialnega prava.

6. Sodišče prve stopnje, ki je ugotovilo nezakonitost sklepa o suspenzu pogodbe o zaposlitvi in tožniku posledično priznalo razliko v plači za julij in avgust 2019, se je osredotočilo na ugovor tožnika, da bi mu toženka lahko odredila delo na delovnem mestu operater proizvodnje ..., saj to delo ustrezna njegovi usposobljenosti in zdravstveni zmožnosti. Tožnik ni zmožen za delo v nočni izmeni. Pogoj za zakonitost suspenza po 20. členu Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (KP, Ur. l.

RS, št. 78/2014 in nasl.) namreč je, da delodajalec delavcu, ki ne izpolnjuje zdravstvenih zahtev za delo na delovnem mestu, ki ga opravlja, predhodno tudi ne more odrediti drugega dela.¹ Sodišče se je oprlo tudi na 15. člen KP, ki določa, kdaj lahko delodajalec delavcu pisno odredi opravljanje drugega ustreznega ali primerne delo. Zato je na takšen način razlagalo možnost odreditve drugega dela. To ob zahtevanih pogojih za zaposlitev delavca na delovnem mestu operater proizvodnje ... - za katero se zahteva izobrazba IV. stopnje, ki jo tožnik ima, ob tem, da se pri takšni izobrazbi dodatne delovne izkušnje ne zahtevajo, dodatna znanja s področja ocene tveganja in poznavanje standardov pa bi tožnik lahko pridobil v kratkem času - pomeni, da bi imela toženka možnost odrediti delo tožniku na tem delovnem mestu in ga zato ne bi smela suspendirati.

7. Toženka se neutemeljeno sklicuje na to, da bi moral biti tožnik za odreditev dela na drugem delovnem mestu popolnoma usposobljen, to pa bi dokazoval celo s potrdilom o usposobljenosti. Na zahtevo po (polni) usposobljenost za delo na drugem delovnem mestu in na potrdilo o usposobljenosti se je toženka sicer sklicevala že v odgovoru na tožbo, tako da navedbe tožnika o pritožbeni novoti niso utemeljene, vendar s tem v zvezi, razen s sklicevanjem na razlago pravil, ni pojasnila, da njena interna pravila to izrecno zahtevajo kot pogoj za odreditev dela, prav tako ni opozorila na morebitna druga interna pravila ali njihovo tolmačenje.

8. Ob izostanku izrecnih pravil je izhajati iz podatkov o tožnikovi izobrazbi, njegovih dosedanjih delovnih izkušnjah, dodatnih znanjih, usposobljenosti ter iz opisa del in nalog sedanjega delovnega mesta, zlasti pa iz zahtev za zasedbo novega delovnega mesta, za katerega je tožnik zatrjeval, da bi mu ga toženka lahko ponudila. Pri tem iz opisa delovnega mesta operater proizvodnje ... ob IV. stopnji zahtevane izobrazbe, ki jo tožnik (najmanj) ima, enaka stopnja pa se zahteva tudi za tožnikovo delovno mesto skladiščni manipulant, izhaja, da so potrebne tudi delovne izkušnje, ki pa niso podrobneje opredeljene. Če bi se zahtevale neke posebne izkušnje v daljšem trajanju, bi toženka te morala navesti v opisu delovnega mesta oziroma zahtevah za njegovo zasedbo. Da posebne ali specifične izkušnje ob IV. stopnji izobrazbe niso potrebne, izhaja tudi iz tega, da je za isto delovno mesto alternativno predvidena tudi III. stopnja izobrazbe, vendar je ob tej (za razliko od IV. stopnje izobrazbe) zahtevano eno leto delovnih izkušenj na enakih ali podobnih delih. Dodatno se zahteva še ocena tveganja in poznavanje standardov, kar pa je zahteva, ki se pojavlja tudi v opisu delovnega mesta skladiščni manipulant. Zaključkov sodišča v zvezi s tema zahtevama pritožba ne izpodbija. Ni podlage za ugotovitev, da je potrebna neka posebna usposobljenost, kar neutemeljeno uveljavlja pritožba. To ne izhaja niti iz 15. člena KP, ki govori o odreditvi opravljanja drugega ustreznega ali celo primerne delo in o ustrezni usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca. Za odreditev se torej ne zahteva le ustrezno delo, temveč tudi primerno delo. Pojma primerne delo ni mogoče tolmačiti v smislu pretiranih zahtev, ki morajo biti podane za možnost odreditve drugega delo. Tudi pojem ustrezne usposobljenosti ni natančneje opredeljen, zato se lahko povezuje predvsem z zahtevami, ki jih sam delodajalec določi za zaposlitev na delovnem mestu. Obenem je treba upoštevati, da je možnost odreditve drugih del predvidena le kot začasen ukrep v točno določenih primerih. Tudi zato tega instituta ni mogoče razlagati restriktivno in so pritožbene navedbe toženke neutemeljene.

9. Pritožbeno sodišče pa v okviru preizkusa pravilne uporabe materialnega prava po uradni dolžnosti ugotavlja tudi siceršnjo neustreznost določbe 20. člena KP, ki suspenz pogodbe o zaposlitvi ureja mimo zakonske ureditve tega instituta in tudi sicer nepravilno. Tudi iz teh razlogov, obrazloženih v nadaljevanju je presojeni sklep toženke nezakonit oziroma izpodbijana sodba materialnopravno pravilna.

10. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 in nasl.) v 53. členu določa: (1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljanje dela šest mesecev ali manj, obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v

rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, pripora in v drugih primerih, ki jih določajo zakon, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi). (2) Med suspensom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. (3) Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnem preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena tega zakona, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

11. Gre za institut, ki povzroči začasno mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Trajanje suspenza ni omejeno, razen zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela šest mesecev. Zakon predvideva možnost suspenza tudi v primerih, ki se določijo s kolektivno pogodbo, vendar pa ureditev možnih dodatnih primerov suspenza tudi v kolektivni pogodbi ne pomeni tudi možnosti spreminjanja narave tega instituta. Ravno to pa sta storili stranki KP v spornem primeru, saj 20. člen KP (četudi naslovljen enako kot 53. člen ZDR-1 - Suspenz pogodbe o zaposlitvi) po vsebini ni suspenz v skladu z zakonsko opredelitvijo tega instituta.

12. Po ZDR-1 suspenz pogodbe pomeni mirovanje pravic iz delovnega razmerja, torej tudi odjavo iz sistema socialnih zavarovanj in prijavo, ko in če se delavec po prenehanju suspenza vrne na delo. V 20. členu KP pa je suspenz predviden kot obdobje, v katerem delavec v skladu z mnenjem medicine dela ne izpolnjuje več posebnih zdravstvenih zahtev za delovno mesto itd., vendar ostane v delovnem razmerju in mu pravice iz tega razmerja ne mirujejo (prenehajo), saj je še vedno upravičen do nadomestila plače. Upravičenost do prejemanja nadomestila plače je možna le v primeru, ko pravice iz delovnega razmerja ne mirujejo.

13. To pomeni, da je bil z določbo 20. člena KP ustvarjen poseben institut delovnega prava, ki pa po vsebini ne predstavlja suspenza pogodbe o zaposlitvi, temveč dejansko omogoča le možnost za (nadomestilo plače, ki predstavlja) kar 50 % znižanje plače, za kar pa ni zakonske podlage. Gre za ureditev, ki je v nasprotju z zakonsko ureditvijo nadomestila plače (137. in 138. člen ZDR-1). Sporna določba 20. člena KP tako v zvezi s plačilom nadomestila v času suspenza nasprotuje zakonski določbi o omejitvi avtonomije pogodbenih strank, saj se s kolektivno pogodbo lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon, pri čemer izjema za tak primer ni zakonsko predvidena (9. člen ZDR-1).

14. Toženska je izdala sklep o suspensu, ki določa mirovanje njegovih pravic, kar ob istočasnem priznavanju 50 % nadomestila plače predstavlja nezdržljivo nasprotje. Poleg tega toženska obdobja suspenza pogodbe o zaposlitvi ni omejila, čeprav je odreditev drugega dela načeloma omejen institut (tako je npr. možnost odreditve drugega dela po 15. členu KP časovno zelo omejena), kar pomeni, da lahko takšno stanje traja v nedogled, ne da bi imel delavec ob enakem zdravstvenem stanju oziroma delovnih zmožnostih možnost izhoda, obenem pa ima delodajalec le dolžnost, da delavcu pred izrečenim suspensom odredi drugo delo, če ga pač ima.

15. Zaradi navedenega je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje (353. člen ZPP).

16. Toženska, ki v pritožbenem postopku ni uspela, je dolžna tožniku v skladu z Odvetniško tarifo (OT, Ur. l.

RS, št. 2/2015 in nasl.) povrniti strošek odgovora na pritožbo v višini 375 točk, kar z 2 % materialnimi stroški in 22 % DDV znaša 280,00 EUR. (prvi odstavek 154., 155. in 165. člena ZPP).

¹ (1) Suspenz pogodbe o zaposlitvi nastopi v primerih, ki jih določa zakon in v primeru, ko delavec v skladu z mnenjem medicine dela za več kot 45 dni v koledarskem letu prekinjeno ali neprekinjeno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za delovno mesto, ki ga opravlja, ali zdravstvene zahteve izpolnjuje, vendar z omejitvami, delodajalec pa mu ne more odrediti drugega dela. To pa ne velja v primeru, ko so omejitve iz prejšnjega stavka ali nezmožnost za opravljanje dela posledica dela pri delodajalcu in v primeru, ko je delavec upravičeno odsoten zaradi bolezni ali poškodbe.(2) Za čas suspenza po prejšnjem odstavku tega člena pripada delavcu samo nadomestilo plače v višini 50 % njegove plače, do katere bi bil upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače.

Datum zadnje spremembe: 13.01.2021