



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VRHOVNO
SODIŠČE



Sklep VIII Ips 20/2005

Sodišče: Vrhovno sodišče

Oddelek: Delovno-socialni oddelek

ECLI: ECLI:SI:VSRS:2005:VIII.IPS.20.2005

Evidenčna številka: VS32198

Datum odločbe: 01.03.2005

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi - pravica do zagovora - postopek pred odpovedjo

Zveza: ZDR člen 81, 81/3,83, 83/2, 177, 180.

Objava v zbirki VSRS: DZ 2003-2007

Jedro

Delodajalec zagovora delavcu ni dolžan omogočiti, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da ga delavcu omogoči, oziroma, če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

Izrek

Reviziji se ugodi sodbi sodišč druge in prve stopnje se razveljavita in se zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Obrazložitev

Tožnik je bil zaposlen pri toženi stranki kot voznik tovornih vozil. Ker je huje kršil pogodbene obveznosti, mu je tožena stranka na podlagi druge alineje prvega odstavka 111. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 - ZDR) izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi.

Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita iz dveh razlogov. Tožniku je bila sama odpoved pogodbe sicer vročena osebno, ni pa mu bila pravilno vročena predhodna obdolžitev pred odpovedjo in vabilo na zagovor, zaradi česar mu ni bila omogočena pravica do zagovora. Sodišče je ugotovilo, da vročitev obdolžitve in vabila na zagovor na naslovu Š. ulica 17 v M. ni uspela in se je pošiljka

vrnila z oznako, da je naslovnik preseljen. Po poizvedbah je tožena stranka poskusila vročitev opraviti na naslovu B. 1 v M.. Vročitev je opravila vročevalska organizacija in jo že prvič vročila tožnikovi izvenzakonski partnerki, ne da bi pred tem v skladu s tretjim odstavkom 142. člena ZPP odsotnemu naslovniku pustila sporočilo o novem datumu vročitve. Poleg tega je sodišče tudi ugotovilo, da tožnik ni bil seznanjen z vsebino pošiljke, vročene njegovi izvenzakonski partnerki. S pisno obdolžitvijo je bil seznanjen šele ob vrnitvi iz Črne gore 29. 7. 2003, to je na dan, ko je prejel tudi že odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče druge stopnje je zavrnilo pritožbo tožene stranke in potrdilo prvostopno sodbo. Strinjalo se je z dejanskimi ugotovitvami in pravno presojo sodišča prve stopnje, da je bil zaradi nepravilne vročitve pisne obdolžitve postopek odpovedi nezakonit. Iz izvedenih dokazov naj bi izhajalo, da je imel tožnik v času od 14. 7. do 28. 7. 2003 odobreno izrabo letnega dopusta s strani nadrejenega delavca, zaradi česar je bilo toženi stranki znano, da lahko tožnika v tem času ne bo doma. Pavšalno zatrjevanje, da je šlo za porušene odnose med strankama ne pomeni, da je šlo za okoliščine, zaradi katerih bi bilo od tožene stranke neupravičeno pričakovati, da tožniku omogoči zagovor.

Zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji, vlaga tožena stranka revizijo zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka po 14. točki drugega odstavka 339. člena ZPP in zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da izpodbijana sodba nima razlogov o odločilnih dejstvih oziroma so ti razlogi nejasni. Pisna obdolžitev je bila tožniku vročena na način, kot je predpisan v drugem odstavku 177. člena v zvezi s 180. členom ZDR. Ker se je pošta, poslana na naslov tožnikovega stalnega prebivališča vrnila, je tožena stranka za vročitev pisanja najela vročevalsko agencijo, ki je vročanje opravila in toženi stranki vrnila povratnico, da je bilo pisanje vročeno izvenzakonski partnerici tožnika. V zvezi z vročitvijo bi moralo sodišče izvesti dokaze, ki jih je predlagala tožena stranka, ker gre za odločilno dejstvo, ki vpliva na zakonitost in pravilnost sodbe. ZDR dopušča možnost, da delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, brez da bi pred tem delavec podal zagovor, zato izredna odpoved dana tožniku ni mogla biti nezakonita samo zato, ker ni podal zagovora. Katere so tiste okoliščine, zaradi katerih delodajalec ne bi bil dolžan zagotoviti zagovora, v zakonu ni določeno. Iz postopka izredne odpovedi v obravnavani zadevi pa je razvidno, da je bila komunikacija med strankama nemogoča, tožnik niti prejema pošte tožene stranke ni hotel podpisovati, zato je bilo nemogoče pričakovati, da se bo udeležil zagovora.

Revizija je bila v skladu s 375. členom Zakona o pravnem postopku (Uradno prečiščeno besedilo, Uradni list RS, št.36/2004 - ZPP)

vročena Vrhovnemu državnemu tožilstvu Republike Slovenije, in tožeči stranki, ki nanjo ni odgovorila.

Revizija je utemeljena.

Po določbi 371. člena ZPP revizijsko sodišče izpodbija sodbo preizkusi samo v delu, ki se z revizijo izpodbija, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni. Po uradni dolžnosti pazi le na pravilno uporabo materialnega prava. Pri materialnopravni presoji izpodbijane sodbe je revizijsko sodišče vezano na dejansko stanje, kot ga je ugotovilo sodišče prve stopnje in preizkušalo sodišče druge stopnje. Po izrecni določbi tretjega odstavka 370. člena ZPP revizije ni mogoče vložiti zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja. Zato ni mogoče upoštevati tistih navedb v reviziji, ki se nanašajo na nestrinjanje tožene stranke z dokazno oceno sodišča.

Tožena stranka s sklicevanjem na to, da sodišče nekaterih predlaganih dokazov ni izvedlo, zatrjuje predvsem to. Nestrinjanje z dokazno oceno in odločitvijo sodišča ne pomeni, da je sodba formalno pomanjkljiva

oziroma nejasna. Izpodbijana sodba ima tudi razloge o vseh tistih dejstvih, ki jih je sodišče štelo za pomembne za tako odločitev in jo je mogoče preizkusiti, zato kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP ni podana. Ali je odločitev tudi pravilna in zakonita, pa je vprašanje pravilne uporabe materialnega prava.

Materialno pravo je bilo zmotno uporabljeno.

Po določbi tretjega odstavka 81. člena ZDR (enako tudi prvi odstavek 110. člena ZDR) lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom. Delodajalec mora dokazati, da obstaja utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved (drugi odstavek 82. člena ZDR). Razlogi za izredno odpoved so naštetih v 111. členu ZDR. Navedena zakonska ureditev je v skladu z določbo 4. člena Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Uradni list SFRJ - Mednarodne pogodbe, št. 4/84 - Konvencija MOD št. 158), po kateri delovno razmerje delavcu ne preneha, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca. Obstoj utemeljenega (resnega) razloga je torej bistven pogoj za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Po določbi drugega odstavka 83. člena ZDR mora delodajalec pred izredno odpovedjo delavcu omogočiti zagovor. Gre za zakonsko obveznost katere kršitev ima lahko za posledico nezakonitost izredne odpovedi. Enaka posledica izhaja tudi iz 7. člena Konvencije MOD št. 158. Delavcu delovno razmerje ne preneha v zvezi z njegovim obnašanjem (kamor sodi tudi kršitev zakonskih ali pogodbenih obveznosti), preden mu je omogočeno, da se zagovarja zaradi takšnih trditev. ZDR res navaja kot opredelitev vsebine 83. člena, da gre za "postopek pred odpovedjo s strani delodajalca". Toda to ne pomeni, da bi moral delodajalec izvajati kakšen poseben postopek s formalnimi odločitvami (sklepi) ter z vsemi procesnimi zagotovili in roki. Gre za odpoved pogodbe, za katero veljajo splošna pravila o odpovedi (obligacijskih) pogodb, in tiste dodatne zahteve oziroma pogoji, ki jih ZDR predpisuje zaradi varstva delavca, kot praviloma šibkejše pogodbene stranke. Med takimi dodatnimi pogoji je tudi zagotovitev zagovora.

Obveznost delodajalca po drugem odstavku 83. člena ZDR je torej, da delavcu pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi omogoči zagovor. Te svoje obveznosti je prost, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to (to je zagovor) omogoči, oziroma, če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Kako naj delodajalec svojo obveznost izpolni, ZDR v 83. členu ne ureja posebej, temveč napotuje na smiselno upoštevanje prvega in drugega odstavka 177.

člena ZDR. Da bi se delavec lahko zagovarjal, mu mora biti jasno predočeno, kakšne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti se mu očitajo, saj se le tako lahko brani oziroma pove svoje stališče o očitkih. Razumljeno v skladu s tem namenom in v obsegu, ki mogoča delavcu uspešno obrambo, je delavcu pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi treba vročiti "pisno obdolžitev". Določitev časa in kraja, kjer delavec lahko poda svoj zagovor, služi istemu namenu:

omogočiti delavcu zagovor.

V obravnavani zadevi ni sporno, da obstaja pisna obdolžitev in da sta bila določena čas in kraj, kjer bi tožnik lahko podal svoj zagovor. Sporno je le vprašanje, ali sta bila pisna obdolžitev in vabilo na zagovor tožniku pravilno vročena in ali je bila že oziroma zgolj zaradi nepravilne vročitve odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Pravica, ki jo ZDR zagotavlja delavcu, je pravica do zagovora, in bistveni predpogoj za to je, da mu je vročena pisna obdolžitev.

ZDR v drugem odstavku 180. člena določa obvezno osebno vročitev, ki velja tudi za vročitve pisanj iz 83. člena ZDR, in pri tem izrecno predpiše, da se vročitev opravi praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. Po določbi tretjega odstavka 180. člena ZDR se vroča po pravilih pravnega postopka.

ZPP ureja osebno vročanje v 142. členu. Tožena stranka se je očitno odločila, da bo pisno obdolžitev in vabilo na zagovor svojemu delavcu poslala po pošti. To je izrecno zapisano v obdolžitvi sami (priloga A1), tožena stranka je tako tudi postopala še potem, ko je ugotovila, da ima tožnik drug naslov in nikoli ni navajala, da bi obdolžitev poskušala tožniku vročiti na delovnem mestu - kar bi bilo za zaposlene delavce sicer pravilo. Res je sicer, da bi moral tožnik sam in brez posebnega poziva tožene stranke sporočiti spremembo naslova. Vendar sodišče v zvezi s tem dejstvom (še) ni izvajalo dokazov, in to za odločitev o pravilnosti vročitve tudi ni bilo potrebno. Tožena stranka je namreč sama poskrbela, da je bila vročitev opravljena na naslov, na katerem tožnik dejansko živi. Šele pri odločanju o utemeljenosti razlogov za odpoved bi sodišče lahko presojalo odgovornost tožnika za tako opustitev, saj je v odpovedi z dne 28. 7. 2003 (priloga A2) to ena od očitanih kršitev pogodbениh in drugih obveznosti.

Dejstvo, ali je bil tožnik od 14. 7. do 28. 7. 2003 na dopustu ali pa je bil v tem času neupravičeno odsoten z dela, je ostalo nedokazano. Sodišče druge stopnje v obrazložitvi izpodbijane sodbe (na strani 3) sicer navede, da je "iz izvedenih dokazov razvidno, da je imel tožnik ... odobreno izrabo letnega dopusta ..., kar pomeni, da je bilo takrat toženi stranki znano, da lahko tožnika v tem času ne bo doma oz. se bo nahajal v tujini". Taka dokazna ocena iz prvostopne sodbe ne izhaja. Sodišče prve stopnje je res izvedlo dokaz z zaslišanjem tožnika in direktorja tožene stranke in oba sta se izjavila tudi o vprašanju, ali je bil tožniku dopust odobren ali ne (obravnavana dne 9.4.2004). Vendar v sodbi sodišča prve stopnje ni nobene dokazne ocene njunih nasprotujočih si izjav o tem in nobene dokazne ocene. Sodišče druge stopnje je tako dokazno oceno sprejelo samo, brez obravnave in le na podlagi vsebine zapisnika na obravnavi pred sodiščem prve stopnje. Toda tudi v tem primeru ne gre za vprašanje presoje utemeljenosti enega od razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi (neopravljanje dela oziroma nejavljanje na delo), temveč za vprašanje, ali dejstvo, da je bil tožnik od 14. do 28.7.2003 (na odobrenem dopustu ali samovoljno) v Črni gori, kakorkoli vpliva na vročitev pisne obdolžitve.

Revizijsko sodišče se sicer strinja s presojo nižjih sodišč, da vročitev pisne obdolžitve tožniku ni bila pravilna, oziroma opravljena tako, da bi se lahko štela za pravilno vročeno, pri čemer opozarja še na določbo 143. člena ZPP, ki ureja primere, ko je naslovnik odsoten. To lahko pomeni, da pisna obdolžitev in vabilo tožniku nista bila vročena pred odpovedjo in mu torej zagovor ni bil omogočen. Delodajalec je tisti, ki mora opraviti in dokazati pravilno osebno vročitev in s tem tudi, da je izpolnil svojo zakonsko obveznost iz drugega odstavka 83. člena ZDR.

Vendar revizija utemeljeno opozarja, da so v drugem odstavku 83.

člena ZDR dopuščene tudi izjeme. Delodajalec zagovora delavcu ni dolžan omogočiti, če "obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da ga delavcu omogoči, oziroma, če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor". Glede na dosedanje dejanske ugotovitve, na katere je revizijsko sodišče vezano, da tožniku (po)vabilo na zagovor ni bilo pravilno in pravočasno vročeno, zadnja dva razloga v obravnavani zadevi niti ne prideta v poštev. Lahko pa bi bilo vprašanje, ali res ne obstajajo okoliščine, zaradi katerih je tožena stranka kljub nepravilni vročitvi pisne obdolžitve in vabila na zagovor, lahko zakonito odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Okoliščina, ki bi toženo stranko lahko odvezala njene obveznosti omogočiti tožniku zagovor, bi lahko bilo tožnikovo morebitno

izmikanje vročitvi pisne obdolžitve in vabilu na zagovor oziroma tako njegovo ravnanje, ki bi toženi stranki onemogočalo pravočasno pravilno vročitev.

Iz Konvencije MOD št. 158 izhaja obveznost delodajalca, da razloge (obtožbe) za odpoved posreduje (sporoči) delavcu jasno in nedvoumno tako, da ima delavec dejansko (realno) možnost zagovora. To naj bi zagotavljalo še pred sprejetjem odločitve o odpovedi dialog med strankama in razmislek, ali so res podani utemeljeni razlogi. Možnost zagovora mora biti zagotovljena pred odpovedjo ne glede na to, da ima delavec sicer možnost sodnega varstva zoper odpoved. Izjema po 7.

členu Konvencije št. 158 pa ni podana le v tistih primerih, ko je obramba nemogoča, temveč v vseh primerih, ko bi bilo od delodajalca z razlogom (neupravičeno, nerazumno, neprimerno oziroma nesprejemljivo) pričakovati, da se z njim strinja. Konvencija ni podrobneje določila, niti primeroma ne, kateri so tisti razlogi, ki delodajalca opravičujejo, da delavcu ni dolžan zagotoviti zagovora. Tudi ZDR tega podrobneje ne določa. Je pa to določal predlog ZDR za prvo obravnavo (Poročevalec DZ, št. 50/97). V takrat 69. členu je bilo primeroma navedeno: če je delodajalec - fizična oseba neposredno sam žrtev kršitve, neopravičena odsotnost oziroma nedosegljivost delavca.

Sodišče prve stopnje je odločitev sprejelo na podlagi presoje, da pisna obdolžitve in vabilo na zagovor, tožniku nista bila pravilno vročena (po pravilih ZPP). Poleg tega je presodilo tudi, da tožnik tudi sicer ni bil seznanjen z vsebino pisanja, vročenega njegovi partnerki 21. 7. 2003. Sodišče druge stopnje je tako presojo potrdilo in navedlo (stran 4 izpodbijane sodbe), da nanjo ne more vplivati "pavšalno zatrjevano dejstvo, da šlo pred tem za porušene odnose med strankama oziroma za okoliščine, zaradi katerih bi bilo od tožene stranke neupravičeno pričakovati, da tožnika ustrezno seznanj s kršitvami in pravico do zagovora pred izredno odpovedjo pogodbe".

Predvsem se ni mogoče strinjati z oceno sodišča druge stopnje, da je bila pritožba tožene stranke v navedeni smeri zgolj pavšalna. V pritožbi je navedenih več povsem konkretnih okoliščin, ki kažejo ne samo na porušene odnose med strankama (s strani tožnika celo na grožnje, nestrpnost in željo po maščevanju), ampak tudi na ravnanja tožnika samega: nesporočanje pravega naslova, samovoljna odsotnost z dela, izmikanje vročanju.

Pravica delavca, da se zagovarja o razlogih za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, je gotovo pomembna, ni pa absolutna. In četudi je treba izjeme od te pravice obravnavati ozko, jih je treba obravnavati še posebej, kolikor jih delodajalec izrecno uveljavlja in obrazloži. Če namreč obstajajo okoliščine (če jih delodajalcu uspe dokazati, kar predpostavlja, da ima možnost za to), zaradi katerih bi bilo od njega neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, potem odpoved brez predhodnega zagovora ni nezakonita. To velja tudi v primeru, kot je obravnavani, ko je delodajalec sicer poskušal delavcu zagovor omogočiti. Če mu to ni uspelo iz razlogov, ki so na strani delavca, delodajalcu ni mogoče očitati, da vročitev formalno ni bila pravilno izvedena. Vročena pa je bila, tožnik je zanjo tudi vedel in rezultat ne bi bil drugačen tudi v primeru, da bi vročevalec ravnal po tretjem odstavku 142. člena ZPP.

Ker sodišči nista ugotavljali in presojali izrecno zatrjevanih okoliščin, zaradi katerih bi tožena stranka zakonito lahko izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi tudi brez predhodnega zagovora tožnika, sta zmotno uporabili materialno pravo. Ker je bilo zaradi take zmotne uporabe materialnega prava dejansko stanje nepopolno ugotovljeno, ni pogojev za spremembo izpodbijane sodbe. Zato je revizijsko sodišče ugodilo reviziji in v celoti razveljavilo sodbi sodišč druge in prve stopnje in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Sodišče bo moralo dopolniti dokazni postopek in nato ponovno odločiti o tožbenem zahtevku. Na podlagi ponovne izvedbe že izvedenih dokazov in izvedbe potrebnih drugih dokazov, bo moralo sprejeti dokazno oceno tudi o tem, ali ni morda tožnik sam odločilno prispeval k temu, da mu tožena stranka ni mogla pravočasno in pravilno vročiti obdolžitve in mu omogočiti zagovora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Če bo ugotovilo, da obstajajo okoliščine, zaradi katerih je tožena stranka zakonito lahko izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi tudi brez predhodnega zagovora tožnika, bo moralo presoditi, ali so izpolnjeni pogoji za izredno odpoved.

Datum zadnje spremembe: 24.09.2014