



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VRHOVNO
SODIŠČE



Sklep VIII Ips 286/2005

Sodišče: Vrhovno sodišče

Oddelek: Delovno-socialni oddelek

ECLI: ECLI:SI:VSRS:2005:VIII.IPS.286.2005

Evidenčna številka: VS32385

Datum odločbe: 22.11.2005

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi (PZ) - nadaljevanje delovnega razmerja

Zveza: ZDR člen 83, 110, 111. ZDSS-1 člen34.ZPP člen 285.

Objava v zbirki VSRS: DZ 2003-2007

Jedro

Če je sodišče prve stopnje ugotovilo, da nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče, pa v zvezi s tem ni izvedlo dokazov, je podana bistvena kršitev določb pravnega postopka po 14. točki 2. odstavka 339. člena ZPP. Pri izredni odpovedi PZ po 2. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR mora sodišče ugotoviti, ali je dokazan utemeljen razlog za odpoved PZ iz 2. odstavka 82. člena ZDR (dokazno breme je na delodajalcu), mora ugotoviti, ali je nadaljevanje delovnega razmerja mogoče do izteka odpovednega roka (1. odstavek 110. člena ZDR) in ali je kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz 2. alineje 1. odstavka 111. člena ZDR po osebnih in stvarnih merilih taka, da je dokazan utemeljen razlog in da tudi nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče. Primerjava z disciplinskim postopkom po določbah ZTPDR in ZDR (1990) ni mogoča.

Izrek

1. Reviziji se ugodi, sodbi sodišč druge in prve stopnje se razveljavita in se zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.
2. Odločitev o revizijskih stroških se pridrži za končno odločbo.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek na razveljavitev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (v

nadaljevanju: PZ) zaradi krivdnih razlogov po 2. alineji prvega odstavka 111. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju:

ZDR). Posebej je (po nepotrebnem) zavrnilo tožbeni zahtevek na ugotovitev, da je tožniku delovno razmerje nezakonito prenehalo in da se mu od 7.8.2003 priznajo vse pravice iz dela in po delu. Zavrnilo je tudi nadaljnje zahtevke na vrnitev na delo, vročitev nove PZ v podpis, na plačilo nadomestil plače od 7.8.2003 dalje, na vpis delovne dobe v delovno knjižico in na plačilo davščin in prispevkov. Ugotovilo je, da je tožnik storil hujšo kršitev delovnih obveznosti iz hude malomarnosti s tem, da ni popisal zadnjega kontrolnega mesta v M., da je prodal tudi staro že rabljeno vozovnico in da je imel v službeni torbi višek denarja v znesku 1.440,00 SIT. Te kršitve so po ugotovitvi sodišča prve stopnje v 39. členu Podjetniške pogodbe podjetja C. (v nadaljevanju: Podjetniška pogodba) opredeljene kot hujša kršitev delovnih obveznosti. Enaka je opredelitev v drugih aktih delodajalca. Ni pogojev za blažjo sankcijo. Dejanja ni mogoče oceniti v smislu instituta neznatne družbene nevarnosti oziroma neznatne škodljivosti. Dejanja tožnika ni presojati le po višini protipravno pridobljene premoženjske koristi, temveč tudi po naravi in pomenu, ki ga dejanje ima, ter po načinu storjene kršitve. Tožnik je dejanje priznal in ga obžaloval, vendar niso dani pogoji za blažjo sankcijo, ker ni z ničemer izkazal (prav: dokazal), da je podana pozitivna prognoza. Sodišče je pritrdilo toženi stranki, da se voznik avtobusa mora zavedati, da na pravilnem pobiranju (ubiranju ?) voznine temelji delovanje podjetja in tudi njegov nadaljnji obstoj, vsak odklon oziroma nepravilnost pa poruši tudi zaupanje v delavca, zaradi česar nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče.

Sodišče druge stopnje je tožnikovo pritožbo zavrnilo. Soglašalo je z ugotovitvijo, da je tožnik kršil obveznosti iz delovnega razmerja. Tožnik dela ni opravljal vestno in v skladu z navodili delodajalca, kar je v nasprotju s 31. in 32. členom ZDR, dokazana pa je tudi kršitev delovnih in drugih obveznosti iz 2. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR. Sodišče je sprejelo stališče, da institutov kazenskega prava v nobenem primeru ni mogoče uporabiti v primeru kršitev pogodbenih in drugih obveznosti. Sodišče prve stopnje je pravilno ugotovilo, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Ko zaupanja ni več, je vseeno, na kakšen način je do njega prišlo in če je do porušenja zaupanja prišlo, je očitno, da priznanje in kesanje, dotedanja nekaznovanost in prijaznost pri delu, niso uspeli ohraniti zaupanja. Zaupanje v delavca, ki ima dnevno opravka z denarjem, je tista prevladujoča okoliščina, zaradi katere nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče.

Zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji, je tožnik vložil revizijo zaradi revizijskih razlogov iz 367. člena Zakona o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 26/99 do 36/2004, v nadaljevanju ZPP). Predlagal je, da revizijsko sodišče reviziji ugodí, obe sodbi razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje, podrejeno, da ju spremeni in tožbenemu zahtevku stroškovno ugodí.

Navajal je, da je sodišče prve stopnje bistveno kršilo določbe postopka, ker v obrazložitvi sodbe ni navedlo razlogov o odločilnem dejstvu, to je o okoliščinah, ki se nanašajo na možnost nadaljevanja delovnega razmerja. Gre za okoliščine iz prvega odstavka 110. člena ZDR, ki bi jih morala tožena stranka ugotoviti že v postopku pri delodajalcu, ker jih ni mogoče ugotoviti v sodnem postopku. Tožena stranka tega ni storila, sodišče pa je v skladu z 82. členom ZDR ni pozvalo, da o tem predloži dokaze.

Tožnik ni ravnal hudo malomarno. Zaveda se, da je delodajalec izgubil zaupanje v njegovo pošteno delo. Osebnosti tožnika niso bile upoštevane (delovna doba, pohvala za njegovo delo, vzoren voznik), čeprav je zaradi njih pričakovati, da kršitev ne bo ponavljal.

Tudi materialno pravo je bilo zmotno uporabljeno. Tožnikovo dejanje je bilo majhnega pomena, zato mu na

podlagi 14. člena KZ RS ni mogoče očitati, da je imelo njegovo ravnanje znake kaznivega dejanja. Škodljive posledice za toženo stranko sploh niso nastale. Izrečena sankcija je prestroga in bi se tako pokazalo tudi, če bi bil zoper tožnika izveden disciplinski postopek.

Revizija je bila na podlagi 375. člena ZPP poslana toženi stranki, ki je nanjo odgovorila, in Vrhovnemu državnemu tožilstvu Republike Slovenije.

V odgovoru na revizijo je tožena stranka navajala, da je tožnik storil dejanje iz hude malomarnosti. Dejanje je tožnik priznal. Kršitve je šteti za hujše kršitve delovnih obveznosti po 39. členu Podjetniške pogodbe in tudi po drugih aktih delodajalca. Zatrjevana bistvena kršitev določb postopka torej ni podana, zmotne uporabe materialnega prava pa revizija dejansko ni utemeljila.

Revizija je utemeljena.

Revizija je izredno pravno sredstvo zoper pravnomočne sodbe sodišč druge stopnje, zato jo je dovoljeno vložiti le izjemoma in pod pogoji, ki so določeni v 367. členu ZPP, in zaradi razlogov, ki jih navaja 370. člen ZPP. Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni. Po uradni dolžnosti pazi na pravilno uporabo materialnega prava.

Podana je bistvena kršitev določb postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP.

Takšna kršitev je med drugim podana, če sodbe ni mogoče preizkusiti, ker sploh nima razlogov ali v njej niso navedeni razlogi o odločilnih dejstvih ali so ti razlogi nejasni ali so med seboj v nasprotju. Iz določb ZDR izhaja, da morata biti za zakonitost izredne odpovedi PZ dokazana (ob razlogih iz prvega odstavka 111. člena) dva bistvena pogoja/razloga: Dokazan mora biti utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved (drugi odstavek 82. člena ZDR), sodišče pa mora tudi ugotoviti, ali je ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank mogoče nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR). Revizija ima prav, da sodišče prve stopnje ni izvajalo dokazov o obstoju druge navedene bistvene okoliščine in da ugotovitev v obrazložitvi sodbe, da "nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče" (5. stran spodaj obrazložitve sodbe) nima dejanske podlage.

Na ugotovitev, da je ta okoliščina dokazana, je sodišče prve stopnje sklepalo na podlagi tožnikovega dejanja, kar pa ne more biti zadostna dokazna podlaga za ugotovitev tega bistvenega dejstva. Sodišče druge stopnje je tej ugotovitvi v bistvu pritrdilo.

Izpolnjevanje prvega navedenega pogoja (iz drugega odstavka 82. člena ZDR) revizijsko sodišče v okviru 339. člena ZPP ni preizkušalo, ker kršitve te določbe revizija ni izrecno uveljavljala.

Materialno pravo je bilo zmotno uporabljeno.

Delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, ki nastane na podlagi ZDR, je pogodbeno razmerje posebne vrste. Zanj veljajo v prvi vrsti določbe navedenega zakona in drugih norm delovnega prava, podrejeno in smiselno, na podlagi 11. člena ZDR, pa tudi splošna načela civilnega prava. To v zvezi z odpovedjo PZ pomeni, da je odpoved PZ enostranska in pisna (prvi odstavek 86. člena ZDR) izjava volje ene od strank delovnega razmerja, ki mora biti vročena nasprotni stranki in ki mora vsebovati zakonske razloge in pogoje za odpoved (pri izredni odpovedi iz 82., 110. in 111. člena ZDR), ker je sicer nezakonita.

Pravne značilnosti izredne odpovedi, ki jo da delodajalec, in pogoje za njeno zakonitost, je presoјati predvsem v okviru drugega odstavka 82. člena ZDR (utemeljen razlog za odpoved), prvega odstavka 110. člena (možnosti nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka) in 111. člena (izčrpno naštetih razlogi za izredno odpoved v prvem odstavku). Izredna odpoved je zakonita le tedaj, če so izpolnjeni pogoji iz navedenih določb ZDR.

Pogodbeni značaj delovnega razmerja in navedene določbe ZDR kažejo, da primerjava med izredno odpovedjo in prejšnjim disciplinskim postopkom ni mogoča oziroma da je ta primerjava možna v zelo omejenem obsegu (zakaj je tako, je to sodišče utemeljilo v sodbi, opr. št. VIII Ips 125/2005 z dne 10. maja 2005). Z instituti prejšnjega disciplinskega postopka ni mogoče ugotavljati, ali so dani pogoji za izredno odpoved PZ po navedeni določbi 111. člena ZDR. Zato je pravno zmotna ugotovitev sodišča prve stopnje, da je tožnik storil hujšo kršitev delovnih obveznosti po 39. členu Podjetniške pogodbe.

Za izredno odpoved PZ mora delodajalec dokazati "utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved" (drugi odstavek 82. člena ZDR). V povezavi z 2. alineo prvega odstavka 111. člena ZDR to pomeni, da mora biti (ob navedeni obliki krivde) hujša kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti po obsegu, intenzivnosti, pomenu in morebitni drugih okoliščinah konkretnega primera takšna, da je izredna odpoved PZ utemeljena. Način storitve in vrsta kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti morata biti taki, da pomembno vplivata na razmerje med delavcem in delodajalcem. Gre predvsem za takšno porušenje ali bistveno omajanje medsebojnih razmerij strank PZ, da njuno nadaljnje delo in sodelovanje nista več mogoči. Sama kršitev PZ mora biti taka, da pomembno vpliva na poslovanje delodajalca, na njegove odnose do strank na področju trga, na medsebojne odnose v podjetju (obratu) in podobno. Prva okoliščina je osebne, druga stvarne narave in je na obstoj dokazanosti utemeljenega razloga, ki opravičuje izredno odpoved, sklepati iz obeh navedenih vidikov. Vsaka kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti ne more pomeniti razloga iz drugega odstavka 82. člena ZDR. Tako je na primer vprašljivo, ali je izredna odpoved PZ zakonita, če gre za majhen pomen kršitve in če je tudi napoved za nadaljnje sodelovanje strank lahko ugodna, če so pravilno vrednotene okoliščine, ki so za to pomembne, na primer: dolgoletno, uspešno in zadovoljivo sodelovanje med strankama, dotedanja neoporečnost delavca, njegova zvestoba in privrženost delodajalcu, ustrezno delo delavca po obsegu in kakovosti in podobno.

Nemška zakonodaja je podobna slovenski, zato lahko v njej in sodni praksi najdemo zamisli za razlago nekaterih naših pravnih pojmov. Čeprav sta pojma "pomemben temelj" (der wichtige Grund, prvi odstavek 626. par. nemškega Državlanskega zakonika - BGB) in "utemeljen razlog" slovnično različna, je njun pomen za izredno odpoved PZ podoben, če že ne enak. V smislu navedene določbe BGB mora (po stališčih v nemški teoriji in sodni praksi) izredna odpoved PZ temeljiti na pomembnem (tehtnem) razlogu oziroma podlagi. To pomeni, da mora sodišče v dokaznem postopku ugotoviti, ali je kršitev PZ sama po sebi taka, da pomeni pomemben razlog in ali je, ob izčrpnem tehtanju interesov pogodbenih strank, zaradi kršitve postalo nadaljevanje delovnega razmerja nevzdržno za stranko, ki je izredno odpovedala PZ. Kršitev pogodbe mora biti groba (huda). Enkratna (ena) kršitev za odpoved v načelu ne zadošča. Večkratna (lažja) kršitev lahko združeno (kumulirano) pomeni pomemben razlog za izredno odpoved PZ. (Primerjaj: Dr. Wolfgang Zoellner, dr. Karl-Georg Loritz:

Arbeitsrecht, 5. neubearbeitete Auflage, C. H. Beck'sche Verlags-buchhandlung Mnchen, 1998, s. 281 in naslednje in tudi:

Kittner, Daeubler, Zwanziger: KSchG, Kündigungsschutzgesetz, Bund Verlag, Frankfurt/Main, 1999, s. 919 in 920.)

Sodišče prve stopnje s tem, da v bistvu ni izvajalo dokazov v smislu navedenih določb ZDR, ni ugotovilo, ali je - upoštevajoč vse okoliščine primera - dokazan utemeljen razlog za izredno odpoved PZ.

Drugi pogoj za zakonitost izredne odpovedi PZ je naveden v prvem odstavku 110. člena ZDR. Izredna odpoved PZ je zakonita le, če je dokazano, da delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka. Bistvene za ugotovitev te okoliščine so "vse okoliščine" (primera/zadeve) in "interesi obeh pogodbenih strank". Prvi pogoj je stvarnega značaja in ga je ugotavljati in presojudati predvsem glede na naravo, težo in posledice kršitve pogodbe. Drugi pogoj ima osebni značaj. Zanj je predvsem pomembno, kako je kršitev pogodbenih in drugih obveznosti vplivala na medsebojna razmerja strank, medsebojno zaupanje, možnosti nadaljnjega sodelovanja in podobo.

Tega pogoja sodišče prve stopnje - kot je bilo že obrazloženo -

dejansko ni ugotavljalo in je le na podlagi značaja tožnikove kršitve PZ prišlo do sklepa, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče.

Sodišče prve stopnje bo moralo v ponovljenem postopku ugotavljati predvsem dejstva, ki bodo potrdila ali zanikala obstoj navedenih pogojev (iz 82., 110. in 111. člena ZDR) za izredno odpoved PZ. Pri tem do treba upoštevati tudi določbi 285. člena ZPP in 34. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/2004, v nadaljevanju: ZDSS-1).

V zvezi s kršitvijo ne more biti izključno pomembno dejanje samo, temveč tudi njegov pomen in posledice za delodajalca, ob upoštevanju tožnikovega dosedanjega dela v najširšem smislu. V zvezi s tem bo na strani delodajalca treba zaslišati priče in izvesti tudi druge dokaze, ki bodo osvetlili navedene okoliščine. Za nadaljevanje delovnega razmerja je predvsem pomembno, kako sta stranki sami dojeli in ravnali v zvezi s kršitvijo, predvsem pa, kako gledata na možnost nadaljevanja delovnega razmerja. O tem bo treba zaslišati delavca tožene stranke in tožnika, ki ga sodišče prve stopnje o tej okoliščini sploh ni zaslišalo (list št. 28 in 29 spisa).

Pri tem bo dokazno preizkusiti navedbe tožnika in vsebino njegovega zagovora z dne 21.7.2003 (listina A3). V zvezi s kršitvami pogodbenih in drugih obveznosti ni mogoče sprejeti stališča, da je prva kršitev (zadnje kontrolno mesto v M. ni bilo popisano) hujša kršitev PZ po 2. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR. O drugi kršitvi (prodaja neveljavne vozovnice) dokazi niso bili izvedeni. Zakaj je tožnik imel v službeni torbi 1.440,00 SIT viška, je pojasnil v izpovedbi, kakšna sta teža in pomen tega dejanja v dokaznem postopku ni bilo ugotovljeno.

Ker sta podana razloga bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava, je revizijsko sodišče obe sodbi razveljavilo in vrnilo zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje (prvi odstavek 379. člena in drugi odstavek 380. člena ZPP).

Sodišče je o stroških odločilo na podlagi tretjega odstavka 165.

člena ZPP.

Datum zadnje spremembe: 24.09.2014