



REPUBLIKA
SLOVENIJA
VIŠJE
DELOVNO
IN SOCIALNO
SODIŠČE

VDS sodba Pdp 483/2005

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2006:VDS.PDP.483.2005

Evidenčna številka: VDS03454

Datum odločbe: 12.01.2006

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: redna odpoved - odpovedni razlog

Zveza: ZDR člen 82, 82/1, 90, 90/3, 82, 82/1, 90, 90/3.

Jedro

1. Delodajalec lahko avtonomno odloča o ukinitvi delovnih mest, v posledici česar lahko delavcem na takšnih delovnih mestih redno odpove PZ iz poslovnega razloga. Ukinitvev posameznega delovnega mesta pa ne sme biti zgolj navidezna, saj bi to pomenilo zlorabo te pravice, niti razlog ukinitve posameznega delovnega mesta ne sme biti le v tem, da se delavcu na ta način za enako delo bistveno zmanjša plača.

2. Če delavec po odpovedi PZ iz poslovnega razloga podpiše novo PZ za neustrezno delo, lahko zahteva ugotovitev neutemeljenosti odpovednega razloga in ne ugotovitve nezakonitosti odpovedi v celoti. V takšnem primeru delavec tudi ni upravičen do razlike v plači, temveč do odškodnine za nastalo premoženjsko škodo. Ugotovitev o neutemeljenosti odpovednega

razloga predstavlja temelj za odškodninsko odgovornost delodajalca za povračilo premoženjske škode delavcu v višini razlike med delavčevo plačo za prejšnje in novi (neustreznim) delovnim mestom.

Izrek

Pritožbi se delno ugodi in se izpodbijana sodba sodišča prve stopnje v 1. in 2. točki izreka delno spremeni, tako spremenjena pa se v tem obsegu glasi:

"1. Ugotovi se neutemeljenost odpovednega razloga pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku s strani tožene stranke z dne 19.4.2004.

2. Tožena stranka K., d.o.o., je dolžna plačati tožniku Z. K. odškodnino v znesku 33.880,20 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 19.6.2004 dalje, v znesku 97.260,60 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 17.7.2004 dalje, v znesku 97.333,00 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 13.8.2004 dalje, v znesku 87.923,90 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 18.6.2004 dalje in v znesku 21.000,00 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 16.10.2004 dalje do plačila, vse v 8 dneh.

Kar zahteva tožnik več in drugače (razveljavitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 19.4.2004 v celoti, ugotovitev, da mu pogodba

o zaposlitvi s toženo stranko ni prenehala na podlagi odpovedi ter plačilo neto plač, skupaj z obračunom davkov in prispevkov) se zavrne."

V preostalem delu se pritožba zavrne in se v nespremenjenem delu potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

Tožeča in tožena stranka sami krijeta svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo razveljavilo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku s strani direktorja tožene stranke z dne 19.4.2004, ugotovilo, da mu pogodba o zaposlitvi na podlagi odpovedi ni prenehala, ter toženi stranki naložilo, da tožniku za čas od 20.4. do 6.9.2004 izplača razlike neto plače v posameznih zneskih, z zamudnimi obrestmi, kot izhaja iz izreka sodbe, obračuna in plača pa zanj tudi predpisane davke in prispevke. Toženi stranki je naložilo, da tožniku povrne stroške postopka v višini 167.750,00 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od dneva izdaje sodbe dalje, vse v 8 dneh.

Zoper sodbo se pritožuje tožena stranka, ki v pritožbi uveljavlja vse tri pritožbene razloge iz 1. odst. 338. čl. Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur. l. RS št. 26/99 - 2/2004) in pritožbenemu sodišču predlaga spremembo izpodbijane sodbe in zavrnitev

tožbenega zahtevka, podrejeno pa razveljavitev sodbe in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v novo sojenje. V pritožbi izraža nestrinjanje z ugotovitvami in zaključki sodišča prve stopnje.

88. čl. Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur.l. RS št. 42/2002)

govori o prenehanju potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Eden od ključnih elementov za opredelitev dela po pogodbi je samostojnost pri opravljanju dela in odgovornost za to delo. Tudi če bi bil opis del in nalog oz.

delokrog delovnega mesta, na katerem ni več potrebe in opis novega delovnega mesta identičen, zaradi tega ne bi bilo mogoče ugotoviti, da gre za enako delovno mesto oz. enako delo. Enaka

opravila se namreč lahko opravljajo z različno stopnjo

samostojnosti in odgovornosti. Tožnikovo delo na prejšnjem

delovnem mestu in sedanje delo sta povsem drugačna, kar je

razvidno že iz naziva delovnega mesta, različne pa so tudi

zahtevane delovne izkušnje. Tožena stranka je lahko avtonomno

odločila o ukinitvi delovnega mesta samostojnega analitika

poslovanja, saj za to delo ni bilo več potrebe. Sodišče dejstev o

ukinjenem delovnem mestu sploh ni upoštevalo. Morebiti bi

obrazložitev sodišča lahko veljala le v primeru, če bi takšno

delovno mesto še vedno obstajalo, vendar v konkretnem primeru

temu ni tako. Sodišče je tudi napačno interpretiralo oz. povzelo

izpoved priče M. Z., da delovno mesto samostojnega analitika

poslovanja ni bilo več potrebno, da je bil osnovni motiv za ukinitve tega delovnega mesta v racionalizaciji poslovanja, spregledalo pa je tudi njegovo izpoved, da je prevzel odgovornost za delo tožnika.

V odgovoru na pritožbo tožnik prereka pritožbene navedbe in predlaga zavrnitev pritožbe. Med drugim navaja, da med prejšnjim in sedanjim delovnim mestom praktično ni razlike, kar je razvidno tudi iz primerjave obeh opisov delovnih mest. Trditev tožene stranke o popolnoma drugačnem delu, kar naj bi bilo razvidno že iz naziva delovnega mesta, ne vzdrži pravne presoje. Razlikovanje bi imelo pomen, v kolikor bi bili obe delovni mesti zasedeni, vendar v konkretnem primeru tožnik opravlja povsem enako delo, nihče od sodelavcev pa njegovih del ni prevzel. Iz izvedenih dokazov je očitno, da je bil cilj tožene stranke, da tožniku zniža plačo kar za 40%. Šikaniranje tožene stranke se je nadaljevalo tudi z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, katere učinkovanje pa je sodišče s sklepom zadržalo.

Pritožba je delno utemeljena.

Sodišče prve stopnje je pri utemeljitvi svoje odločitve navedlo, da iz dokaznega postopka izhaja, da je tožena stranka ukinita tožnikovo delovno mesto samostojnega analitika, zaradi česar mu je odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga dne 20.4.2004 in mu istočasno ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi (ki jo je tožnik tudi podpisal) za delovno mesto

analitika poslovanja, ki pa je po vsebini in zahtevnosti identično prejšnjemu delovnemu mestu. Glede na to je zaključilo, da za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku niso bili podani resni in utemeljeni razlogi, kot to zahteva 2. odst. 88. čl. ZDR.

Da mora za prenehanje delovnega razmerja delavca obstajati resen razlog (tudi v zvezi z operativnimi potrebami podjetja) določa tudi 4. čl. Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, ki jo je bivša SFRJ ratificirala že leta 1984 (Ur. l. SFRJ, Mednarodne pogodbe št. 4/84), velja pa tudi v R Sloveniji (Akt o notifikaciji nasledstva Ur. l. RS št. 54/92, Mednarodne pogodbe 15/92), medtem ko ratificirana Evropska socialna listina (Ur. l. RS št. 24/99, Mednarodne pogodbe št. 7) v 24. čl. govori o tem, da delavcu zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov. Pritožbeno sodišče opozarja tudi na določbo 1. odst. 82. čl. ZDR, da mora delodajalec, ki redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, dokazati utemeljen razlog odpovedi. Enako pravilo o dokaznem bremenu izhaja tudi iz 9. čl. Konvencije MOD št. 158.

Tožena stranka v pritožbi navaja, da gre pri ukinitvi delovnega mesta za avtonomno odločitev delodajalca, bistvo konkretne odločitve o ukinitvi delovnega mesta samostojnega analitika pa je bilo v racionalizaciji poslovanja, ki se je pokazala v tem, da samostojni analitik ni več potreben. Novo delovno mesto "analitik

poslovanja" ni samostojno in ni tako odgovorno kot prejšnje delovno mesto, različne zahteve enega in drugega delovnega mesta pa se kažejo tudi v različnih delovnih izkušnjah.

Pritožbeno sodišče se s takšnimi navedbami ne strinja in sprejema zaključke sodišča prve stopnje. Opis enega in drugega delovnega mesta je dejansko le minimalno različen. Večina opravil je povsem identičnih, razen tega, da je bilo pri delovnem mestu samostojnega analitika poslovanja predvideno vodenje statistike, pri delovnem mestu analitika poslovanja pa le opravljanje nalog iz področja statistike, dodatno pa se pri analitiku poslovanja predvidevajo tudi naloge iz področja zavarovanja premoženja podjetja in prijave nastale škode (česar opis delovnega mesta samostojnega analitika ne vsebuje). Tožena stranka v dokaznem postopku ni uspela dokazati, da navedene minimalne razlike v dveh nalogah enega ali drugega delovnega mesta predstavljajo drugačno delo in različna delokroga, oz. da te minimalne razlike pri dveh opravilih ob številnih identičnih nalogah, dejansko predstavljajo neko relevantno razliko, kaj šele bistveno odstopanje. Razlike med delovnimi mesti se v opisu pojavljajo tudi v obsegu zahtevanih delovnih izkušenj (na delovnem mestu analitika poslovanja so nekoliko nižje) in v tem, da je samostojni analitik poslovanja neposredno podrejen direktorju, analitik poslovanja pa pomočniku direktorja za finance, računovodstvo in informatike.

Zahtevana izobrazba, funkcionalna znanja, zahteva po tujih

jezikih in posebne zahteve so ob skoraj identičnem opisu opravil v obeh primerih enake. Nadaljnjo razliko je mogoče opaziti še v nazivu "samostojni analitik poslovanja" in "analitik poslovanja", vendar se samostojnost enega delovnega mesta ne odraža tudi v opisu nalog tega delovnega mesta, saj sta, kot navedeno, opisa praktično enaka. Tožena stranka tudi ni izkazala, da bi bil prav obseg samostojnosti na enem ali drugem delovnem mestu odločilnega pomena. Tega ni potrdil niti M. Z., pomočnik direktorja za področje financ, računovodstva in informatike, ki je izpovedal le o različni stopnji odgovornosti dela na enem in drugem delovnem mestu, kar naj bi bila po njegovem v bistvu tudi edina sprememba med delom tožnika na prejšnjem in sedanjem delovnem mestu. Tudi če ta razlika dejansko obstaja, jo navedena priča ni kvantificirala in se ne odraža v opisu delovnih mest, nalog ali v čem drugem, zato le ta razlika sama po sebi še ne more utemeljiti racionalizacije poslovanja kot razloga za ukinitve delovnega mesta samostojnega analitika. V zvezi z izpovedjo priče M. Z. sodišče prve stopnje tudi ni spregledalo njegove izpovedi o tem, da je sam prevzel del odgovornosti za delo tožnika. Ta navedba se sklada z njegovim pojasnilom, da je obseg odgovornosti tožnika na sedanjem delovnem mestu manjši, kar pa je sodišče prve stopnje že upoštevalo pri svoji odločitvi.

Zaradi pravilno ugotovljenih nebistvenih razlik med enim in

drugim delovnim mestom se pritožbeno sodišče strinja z nadaljnjim zaključkom sodišča prve stopnje, da tožena stranka ni izkazala resnega in utemeljenega poslovnega razloga za ugotovitev prenehanja potreb po opravljanju dela na delovnem mestu samostojnega analitika, torej ni izkazala razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku (2. odst. 88. čl. ZDR).

Tožena stranka kot delodajalec sicer lahko avtonomno odloča o ukinitvah delovnih mest, v posledici česar lahko delavcem na takšnih delovnih mestih odpove pogodbo o zaposlitvi, vendar ne brez vsakršnih omejitev, zgolj navidezno, saj bi to pomenilo zlorabo te pravice. Razlog ukinitve delovnega mesta tudi ne more biti le v tem, da se delavcu na ta način bistveno zmanjša plača (za enako delo).

Sodišče prve stopnje ni spregledalo, da je v konkretni zadevi prišlo do ukinitve delovnega mesta, saj je štelo, da je bila prav ta ukinitve fiktivna in da prav zaradi tega niso obstajali resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku iz poslovnih razlogov. Nasprotne pritožbene navedbe so neutemeljene.

Prvi odstavek 90. čl. ZDR določa, da delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi in mu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, o kateri se mora delavec izjasniti v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe. Delavec, ki sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, po 3. odst. istega člena obdrži pravico pred pristojnim sodiščem izpodbijati

utemeljenost odpovednega razloga, nima pa pravice do odpravnine.

Zato se v takšnih primerih zastavlja vprašanje, ali se tožbeni zahtevek lahko glasi le na ugotovitev neutemeljenosti odpovednega razloga ali pa delavec lahko zahteva tudi ugotovitev nezakonnosti odpovedi v celoti.

Pritožbeno sodišče šteje, da navedena formulacija 3. odst. 90.

čl. ZDR delavcu, ki sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev, preprečuje, da zahteva ugotovitev nezakonnosti pogodbe o zaposlitvi v celoti (tako kot je to storil tožnik v konkretnem sporu). Položaj delavca, ki sprejme ponudbo delodajalca in podpiše pogodbo za ustrezno zaposlitev, je namreč drugačen od položaja delavca, ki takšne ponudbe ne sprejme in tudi drugačen od položaja delavca, ki mu delodajalec ponudi novo neustrezno zaposlitev (pa takšno zaposlitev sprejme ali ne sprejme) ali položaja delavca, ki mu delodajalec niti ne ponudi nove zaposlitve (ustrezne ali neustrezne). Delavec s sprejemom ponudbe za ustrezno zaposlitev sklene novo pogodbo o zaposlitvi, ki velja in jo stranki začneta izvajati. Obenem gre za zaposlitev, ki je ustrezna (za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi). To pomeni, da je takšnemu delavcu v primerjavi z delavci, ki jim delodajalec ne zagotovi druge

zaposlitve ali jim zagotovi le neustrezno zaposlitev, zagotovljeno ustrezno nadaljevanje zaposlitve, to je delo na delovnem mestu brez strokovne degradacije. Prav zato in ker delavec novo pogodbo že podpiše in se ta začne izvajati, je zakonodajalec v 3. odst. 90. čl. predvidel, da delavec pred pristojnim sodiščem obdrži le pravico izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga in ne odpovedi v celoti. V ostalih prej naštetih primerih je situacija drugačna - delavcu sploh ni ponujena nova zaposlitev, je ta neustrezna, ali pride do primera, ko delavec odkloni sicer ustrezno zaposlitev ter ne nadaljuje dela na drugem delovnem mestu. Glede na to je tudi zaščita takšnih delavcev drugačna - zahtevajo lahko ugotovitev nezakonnosti pogodbe o zaposlitvi v celoti. Ker pa tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonnosti odpovedi v celoti vsebinsko vsebuje tudi zahtevek za ugotovitev neutemeljenosti odpovednega razloga, je pritožbeno sodišče glede na navedeno in v skladu s 358. čl. ZPP spremenilo izpodbijano sodbo tako, da je ugotovilo le neutemeljenosti odpovednega razloga, višji oz. drugačen zahtevek tožnika iz tega naslova pa je zavrnilo.

Posledica ugotovitve nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi je reintegracija delavca v delovno razmerje. Odločitev o reintegraciji pa ni utemeljena v primeru, ko delavec podpiše pogodbo o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev, saj to pomeni, da je še vedno v delovnem razmerju pri delodajalcu. Edina razlika je,

da opravlja delo na delovnem mestu v skladu z novo podpisano pogodbo o zaposlitvi. Prejšnja pogodba v takšnem primeru preneha, saj stranki soglasno skleneta novo. Glede na to tudi ni bilo pravne podlage za odločitev sodišča prve stopnje v delu 2. tč. izreka, da tožniku na podlagi odpovedi iz prejšnje točke izreka pogodba o zaposlitvi s toženo stranko ni prenehala. Pritožbeno sodišče je tudi v tem delu spremenilo sodbo sodišča prve stopnje tako, da je takšen zahtevek zavrnilo.

Tožnik je postavil tudi reparacijski zahtevek in za čas od 20.5.2004 do 6.9.2004 (ko mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi izredne odpovedi delodajalca), zahteval razlike plač z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Zaradi novo podpisane in veljavne pogodbe o zaposlitvi tudi takšen zahtevek ni utemeljen.

Delodajalec je delavcu dolžan izplačevati plače le v skladu z novo podpisano pogodbo o zaposlitvi. Ker pa je sodišče ugotovilo neutemeljenost odpovednega razloga, je to lahko razlog za odškodninsko obveznost delodajalca, in sicer povračilo premoženjske škode v razliki delavčeve plače med prejšnjim in sedanjim delovnim mestom. Ta razlika tožniku pripada, vendar ne kot razlika plače, ki jo je zahteval, temveč kot odškodnina za premoženjsko škodo, v višini prikrajšanja. Ker sodišče ni vezano na pravno opredelitev spora, je štelo, da tožniku iz tega naslova (torej naslova kršitve pogodbenih obveznosti) lahko prisodi

odškodnino v zneskih razlike plače med prejšnjo in sedanjo zaposlitvijo (v zneskih, kot jih je zahteval), skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od vsakokratne zapadlosti razlike mesečnega prikrajšanja. Višji in drugačen zahtevk iz tega naslova je zavrnilo.

Kljub navedeni delni spremembi izpodbijane sodbe sodišča prve stopnje pritožbeno sodišče ugotavlja, da je tožnik uspel z večjim delom tožbenega zahtevka, zaradi česar ni poseglo v izrek o stroških postopka in je pritožbo v tem delu zavrnilo. Tožena stranka je s pritožbo uspela le v manjšem obsegu, sicer pa gre za odločitev o sporu glede prenehanja delovnega razmerja (5. odst. 41. čl. ZDSS). Zaradi tega je pritožbeno sodišče sklenilo, da tožena stranka sama krije svoje stroške pritožbe. Enako je odločilo tudi za priglašene stroške tožnika v odgovoru na pritožbo, saj ta odgovor ni bil potreben in ni v ničemer pripomogel k odločitvi pritožbenega sodišča (1. odst. 155. čl. ZPP).

Datum zadnje spremembe: 23.08.2009