



**R E P U B L I K A
S L O V E N I J A
V I Š J E
D E L O V N O
I N S O C I A L N O
S O D I Š Č E**

VDS sodba Pdp 1316/2006

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2008:VDS.PDP.1316.2006

Evidenčna številka: VDS0004455

Datum odločbe: 16.01.2008

Področje: delovno pravo

Institut: odpoved pogodbe o zaposlitvi - odpovedni razlog - reintegracija - odškodnina - razlika v plači

Zveza: ZDR člen 90, 90/3.

Jedro

Reintegracijski zahtevek (za vrnitev na delo na prejšnje delovno mesto) ni utemeljen, če delavec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi sprejme drugo ustrezno delo na novem delovnem mestu. V tem primeru mu je delodajalec dolžan izplačevati plačo skladno z novo pogodbo o zaposlitvi. Ker pa je sodišče ugotovilo neutemeljenost odpovednega razloga za odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, je tožeča stranka upravičena do odškodnine za povračilo premoženjske škode v višini razlike med plačo za prejšnje delovno mesto in plačo, ki jo prejema na novem delovnem mestu.

Izrek

Pritožbi se zavrneta in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

Tožeča stranka krije sama svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo razsodilo, da se ugotovi neutemeljenost odpovednega razloga

odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožene stranke tožniku št. 3460/05-3 z dne 27.12.2005 in da je tožena stranka dolžna plačati tožniku odškodnino v višini razlike med plačo po odpovedani pogodbi o zaposlitvi št. 745/03 z dne 14.4.2003 in pogodbi o zaposlitvi št. 3704/05, v roku 15 dni pod izvršbo. Zavrnilo pa je tožbeni zahtevek po razveljavitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 27.12.2005, ugotovitvi neveljavnosti in pravne neučinkovitosti pogodbe o zaposlitvi št. 3704/05, pozivu tožnika nazaj na delo glavnega blagajnika po odpovedani pogodbi o zaposlitvi in priznanju pravic iz dela in v zvezi z delom po odpovedani pogodbi o zaposlitvi. Toženi stranki je naložilo, da je dolžna tožniku povrniti stroške postopka v višini 233.976,00 SIT, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 6.9.2006 dalje, v roku 15 dni pod izvršbo.

Zoper navedeno sodbo se pritožujeta obe stranki.

Tožeča stranka se pritožuje zoper zavrnilni del sodbe, uveljavlja vse pritožbene razloge in predlaga, da pritožbeno sodišče pritožbi ugodi in izda novo sodbo ter naloži toženi stranki povrnitev stroškov postopka, podrejeno pa, da sodbo v izpodbijanem delu razveljavi in vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo odločanje. Navaja, da je sodišče sicer pravilno ugotovilo, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto glavni blagajnik, ki jo je podala tožena stranka, nezakonita. Ravno zaradi ugotovljene nezakonitosti odpovedi je potrebno razveljaviti tudi novo pogodbo med strankama, ki jo je tožnik podpisal zgolj iz razloga, da ne bi izgubil zaposlitve. Ker je bila odpoved nezakonita, po mnenju tožnika ni zakonske podlage za ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi v smislu 90. člena ZDR, saj v primeru, kadar sodišče ugotovi, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita, stara pogodba o zaposlitvi oživi, saj ni več pravne podlage za novo pogodbo o zaposlitvi, ki je temeljila na odpovedi prejšnje pogodbe o zaposlitvi. Iz tega razloga odločitev sodišča v tem delu tožbenega zahtevka ni pravilna.

Tožena stranka se pritožuje zoper ugodilni del sodbe (1., 2. in 4. točki izreka), uveljavlja vse pritožbene razloge in predlaga, da pritožbeno sodišče pritožbi ugodi in sodbo v izpodbijanem ugodilnem delu spremeni tako, da zahtevek tožnika tudi v tem delu zavrne, oziroma podrejeno, da izpodbijani del sodbe razveljavi in vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Navaja, da je izpodbijana sodba sama s seboj v nasprotju, ko na eni strani ugotavlja, da se je zaradi širše zastavljenega delokroga plača tožnika določila z uporabo kriterijev za sklepanje individualnih pogodb o zaposlitvi vodilnih delavcev, na kar potem ugotovi, da ko primerja opisa obeh delovnih mest (neobstoječega glavnika blagajnika in pomočnika organizatorja blagajniškega poslovanja), da se ti delovni mesti razlikujeta zgolj v tem, da mora pomočnik organizatorja blagajniškega poslovanja občasno delati na blagajni. Ravno navedene okoliščine pa so po mnenju tožene stranke zelo pomembne za presojo same odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj se je sodišče lahko prepričalo o tem, da je tožnik prej opravljal celo vrsto nalog, ki so presegale okvir njegovega delovnega mesta, nakar teh potreb ni bilo več. Ne gre tudi pozabiti, da je v odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedeno, da je bila tožniku odpovedana pogodba iz vseh poslovnih razlogov in da je delovno mesto ekonomsko neupravičeno. Navaja tudi, da se ne strinja z obrazložitvijo v izpodbijani sodbi, da je ocena zakonitosti odpovedi odvisna samo od dejanskega opravljanja del. Tožnik je namreč glede na drugačen koncept organizacije dela prejemal višjo plačo, ker je bilo njegovo delo organizirano na nivoju celotne družbe. Iz pogodbe glavnega blagajnika pa tudi izhaja, da je bila pogodba individualna. Poudarja, da je bil glavni razlog za odpoved pogodbe in ponudbo nove v tem, da je bilo delovno mesto organizacijsko napačno zastavljeno in da ni ekonomskega razloga, da bi imel tožnik večjo plačo kot M.B., ki dela enako delo kot tožnik. Zgolj okoliščina, da je tožnik tu in tam tudi prej delal na blagajni, pa še ne more biti zadosten argument, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bila utemeljena. Toliko bolj sporna je zato odločitev o tem, da tožniku pripada v skladu s pravili OZ odškodnina za prikrajšanje pri plači. Temu seveda ne more biti tako, saj je kvečjemu tožnik tisti, ki je bil neupravičeno obogaten, ker je za svoje delo prejemal več kot drugi za enako delo. Ponujena pogodba o zaposlitvi je namreč ustrezna tako glede izobrazbe, kot tudi glede plače, ki se je določila tožniku. Zaradi tega je mnenja, da četudi

izpodbijana sodba meni, da je odpoved neutemeljena, pa je toliko bolj utemeljena sama plača tožnika, zaradi česar niso podani vsi elementi, ki se zahtevajo za odškodninsko odgovornost.

Pritožbeni nista utemeljeni.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje v mejah pritožbenih razlogov obeh strank in pri tem pazilo na pravilno uporabo materialnega prava in na absolutne bistvene kršitve določb postopka, kot mu to nalaga 350. člen Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 - 52/2007). Pri tem preizkusu je ugotovilo, da sodišče v postopku ni zagrešilo absolutno bistvenih kršitev pravil postopka, na katere pazi sodišče druge stopnje po uradni dolžnosti in da je glede na ugotovljeno dejansko stanje odločilo ob pravilni uporabi materialnega prava. Pritožbeno sodišče tudi ugotavlja, da pritožbene navedbe tožeče niti tožene stranke niso bistvene, saj se ne nanašajo na pravno odločilna dejstva, zato ne morejo vplivati na drugačno pravno presojo odločitve sodišča. Pritožbeno sodišče se zato strinja s pravnimi zaključki sodišča prve stopnje in ustrezno razlago odločitve, ki je ne ponavlja.

Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje in izvedenih dokazov izhaja, da je tožena stranka dne 27.12.2005 tožniku odpovedala pogodbo o zaposlitvi z dne 14.4.2003 za delovno mesto glavni blagajnik (tega delovnega mesta po sistemizaciji ni več) in mu hkrati ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto pomočnika organizatorja blagajniškega poslovanja (tožnik je novo pogodbo podpisal), vendar za bistveno nižjo plačo, kot jo je tožnik prejemal na delovnem mestu glavni blagajnik. Tožena stranka je v zvezi z ponujeno novo pogodbo o zaposlitvi sicer zatrjevala, da je delo pomočnika organizatorja blagajniškega poslovanja bistveno drugačno od dela glavnega blagajnika, zaradi česar je tudi plača nižja in po sklepu uprave enaka plači, kot jo prejema delavec M.B., ki opravlja enako delo kot tožnik v enoti v Portorožu. Vendar, kot je pravilno ugotovilo sodišče prve stopnje na podlagi primerjave opisov za obe delovni mesti, je delovno mesto pomočnika organizatorja blagajniškega poslovanja po vsebini in zahtevnosti skoraj identično delovnemu mestu glavnega blagajnika, saj se opis del po novi pogodbi o zaposlitvi skoraj v celoti ujema z opisom delovnega mesta glavni blagajnik. Ker tudi iz izpovedi tožnika izrecno izhaja, da ni nobene razlike med delom glavnega blagajnika, ki ga je opravljal pred odpovedano pogodbo o zaposlitvi in delom pomočnika organizatorja blagajniškega poslovanja, je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da tožena stranka ni dokazala, da so se pogoji, pod katerim je tožnik opravljal delo po novi pogodbi o zaposlitvi tako spremenili, da bi pomenili utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi po 2. odstavku 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002). Ob ugotovitvi, da tožena stranka ni izkazala resnega in utemeljenega poslovnega razloga za prenehanja potreb po opravljanju dela na delovnem mestu glavnega blagajnika, pa to pomeni, da razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku, niso podani. Tožena stranka kot delodajalec sicer lahko avtonomno odloča o ukinitvi delovnih mest, v posledici česar lahko delavcem na takšnih delovnih mestih odpove pogodbo o zaposlitvi, vendar ne zgolj navidezno, saj bi to pomenilo zlorabo te pravice. Razlog ukinitve delovnega mesta zato ne more biti le v tem, da se delavcu na ta način bistveno zmanjša plača za enako delo, kot je v konkretnem primeru to storila tožena stranka.

Ne glede na navedeno pa sodišče ne more ugotoviti nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj je posledica te ugotovitve reintegracija delavca v delovno razmerje. Odločitev o reintegraciji pa ni utemeljena v primeru, če delavec sprejme drugo ustrezno delo na novem delovnem mestu, saj v tem primeru lahko skladno s 3. odstavkom 90. člena ZDR pred sodiščem izpodbija le utemeljenost odpovednega razloga in ne more zahtevati ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v celoti, kot to zmotno meni tožnik v pritožbi. Posledica ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi je namreč vrnitev delavca na prejšnje delovno mesto. Tak zahtevak pa ni utemeljen, če delavec podpiše novo pogodbo o zaposlitvi in dela na delovnem mestu po novi pogodbi o zaposlitvi na ustreznem delu. V tem primeru je namreč delodajalec

dolžan izplačevati delavcu plačo skladno z novo pogodbo o zaposlitvi. Ker je sodišče v obravnavanem primeru ugotovilo neutemeljenost odpovednega razloga, je potrebno zaključiti, da ta ugotovitev zato predstavlja le temelj za odškodninsko odgovornost delodajalca za povračilo premoženjske škode delavcu v višini razlike med delavčevo plačo za prejšnje delovno mesto in plačo, ki jo prejema na novem delovnem mestu. Pri tem je potrebno poudariti, da ta razlika pripada delavcu kot odškodnina za premoženjsko škodo v višini prikrajšanja.

Iz navedenih razlogov je sodišče prve stopnje pravilno presodilo, ko je ugotovilo le neutemeljenost odpovednega razloga za odpovedano pogodbo o zaposlitvi tožniku z dne 27.12.2005 in tožniku prisodilo le odškodnino v višini razlike med plačo po odpovedani pogodbi o zaposlitvi z dne 14.4.2003 in plačo, ki jo prejema po novi pogodbi o zaposlitvi za delovno mesto pomočnika organizatorja blagajniškega poslovanja. V ostalem pa je tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot tudi tožnikov nadaljnji zahtevek za reintegracijo, utemeljeno zavrnilo.

Zaradi vsega navedenega in ker pritožbeni razlogi tožeče niti tožene stranke niso podani, je pritožbeno sodišče obe pritožbi zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Tožeča stranka s pritožbo ni uspela, zato krije sama svoje stroške pritožbenega postopka (1. odstavek 165. člena ZPP).

Datum zadnje spremembe: 23.08.2009