



**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**

VDSS sodba Pdp 483/2009

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne delovne spore

ECLI: ECLI:SI:VDSS:2009:PDP.483.2009

Evidenčna številka: VDS0004688

Datum odločbe: 03.09.2009

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi - ustrezna zaposlitev

Zveza: ZDR člen 90, 90/3.

Jedro

Okoliščini, da ima tožnica na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi več delovnih nalog kljub enaki plači in da so posamezne naloge takšne, da bi jih lahko opravljal tudi delavec z nižjo stopnjo izobrazbe, ne vplivata na presojo ustreznosti zaposlitve v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi.

Izrek

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

Tožnica sama krije svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev

:

Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje zavrnilo tožničin zahtevek za ugotovitev neveljavnosti dne 19. 2. 2008 podane redne odpovedi o zaposlitvi iz poslovnih razlogov s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, s katero je tožena stranka tožnici odpovedala dne 13. 9. 2002 sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Zavrnilo je tudi zahtevek, da se toženi stranki naloži, da tožnico razporedi na ustrezna dela, kot jih je imela po pogodbi o zaposlitvi z dne 11. 9. 2002 in zahtevek za povrnitev stroškov postopka.

Zoper takšno sodbo se tožnica pritožuje iz vseh treh pritožbenih razlogov, navedenih v prvem odstavku 338. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99, 96/2002, 2/2004, 52/2007, 45/2008). Navaja, da se tožnica z novo pogodbo o zaposlitvi ni strinjala, saj ji je tožena stranka z njo ponudila opravljanje dela, ki sta ga do takrat opravljali dve osebi oziroma ji je za 30 % povečanje obsega dela ponujala enako plačilo.

Tožnica je zato toženi stranki poslala dopis, v katerem je predlagala, da tožena stranka ponovno pretehta utemeljenost predlagane pogodbe. Predlagala je, da tožnico razvrstijo v višji plačilni razred in ji povišajo plačo, če pričakujejo, da bo delo opravljala preko svojega polnega delovnega časa ali celo doma. Tožena stranka se ni strinjala s predlogom tožnice in ji je 19. 12. 2008 izročila redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto finančnega knjigovodje po spremenjenem in dopolnjenem opisu delovnega mesta. Tožnica nato našteva vse naloge, ki se na tem delovnem mestu opravljajo v okviru vodenja glavne knjige in v okviru fakturiranja. Reorganizacijo dela v finančnem sektorju je opravil revizor, ki se ni natančno poglobil v obseg dela finančnega knjigovodje in ki s tožnico sploh ni opravil razgovora. Zahtevnost delovnega mesta tožnice so ocenili s V. stopnjo zahtevnosti, čeprav tožnica opravlja delo VII. stopnje zahtevnosti. Največja težava pa je v tem, da so tožnici naložili za 30 % večji obseg dela in da bo tožnica v primeru daljše odsotnosti delavca, ki opravlja obračun plač, morala opravljati tudi njegovo delo. Tožnica je bila prisiljena podpisati ponujeno pogodbo, saj si ne more privoščiti, da bi ostala brez dela, vendar pa vsega naloženega dela ne bo mogla opravljati kvalitetno v okviru rednega delovnega časa. Sodišče prve stopnje bi moralo postaviti izvedenca za organizacijo dela, ki bi ocenil, ali bi bila tožnici ponujena ustrezna zaposlitev. Tožnica predlaga, da pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo spremeni tako, da njenemu zahtevku v celoti ugodi, podrejeno pa, da jo razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Pritožba ni utemeljena.

V skladu z drugim odstavkom 350. člena ZPP je pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo preizkusilo v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbi, pri tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje ter 12. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava.

Tožnica sicer uveljavlja pritožbeni razlog bistvenih kršitev določb pravnega postopka, vendar pri tem ne navaja, katerih določb ZPP sodišče prve stopnje ni uporabilo ali pa jih je uporabilo zmotno, pa bi to lahko vplivalo na pravilnost in zakonitost izpodbijane sodbe. Zaradi navedenega je pritožbeno sodišče preizkusilo le, ali je podana katera od bistvenih kršitev določb pravnega postopka, na katere pazi po uradni dolžnosti, vendar takšnih kršitev ni ugotovilo.

Tudi pritožbeni razlog zmotne oziroma nepopolne ugotovitve dejanskega stanja tožnica uveljavlja dokaj pavšalno. Okoliščine, ki jih navaja (večji obseg dela za enako plačilo) ne morejo biti odločilna dejstva v tem sporu. Odločilno dejstvo je, da je pri toženi stranki prišlo do reorganizacije finančnega sektorja, zaradi česar je bil opis delovnega mesta, ki ga je zasedala tožnica, spremenjen tako, da so bile vključene tudi naloge fakturiranja in je delo, ki je bilo poprej predvideno za dve delavki, opravljala le tožnica.

Takšna sprememba organizacije dela je prav gotovo organizacijski razlog, zaradi katerega je prenehala potreba po opravljanju tožničinega dela pod pogoji iz prejšnje pogodbe o zaposlitvi, ki se je nanašala zgolj na vodenje glavne knjige. Prvi odstavek 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) namreč določa, da je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga prenehanja potreb po opravljanju dela iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca.

Zgolj zaradi tega, ker sodišče prve stopnje ni izvedlo dokaza z izvedencem za področje organizacije dela, dejansko stanje ni ostalo nepopolno ugotovljeno. Tožnica je želela, da izvedenec oceni, ali je bila tožnici

ponujena ustrezna zaposlitev. Kaj je ustrezna zaposlitev, je opredeljeno v 90. členu ZDR, kakor bo razloženo v nadaljevanju. Ustreznost zaposlitve se presoja po kriterijih (stopnja strokovne izobrazbe, delovni čas in oddaljenost kraja opravljanja dela), za ugotavljanje teh dejstev pa ni potrebno strokovno znanje, s kakršnim sodišče ne razpolaga. Zmotno je prepričanje tožnice, da je ustreznost zaposlitve potrebno presojati tudi s stališča smotrnosti in upravičenosti izvršene reorganizacije.

Tožnici je bila ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ponujena nova pogodba o zaposlitvi za spremenjeno delovno mesto "J017019 – finančnik VIII/2 (III – finančni knjigovodja)". Tožnica je ponujeno pogodbo o zaposlitvi podpisala, zato je v skladu s tretjim odstavkom 90. člena ZDR sodna presoja izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove omejena le na vprašanje utemeljenosti odpovednega roka. V skladu s citirano določbo delavec, ki sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga. Pri tem zakon izrecno določa, da je ustrezna zaposlitev tista zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, pri čemer kraj opravljanja dela ne sme biti oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. Vsi navedeni pogoji so v konkretnem primeru izpolnjeni: po obeh pogodbah se zahteva VII. stopnja izobrazbe, ki je tožnica sicer nima, obe pogodbi sta sklenjeni za nedoločen čas s s polnim delovnim časom, delo pa se vseskozi opravlja v istem kraju. Zmotno je stališče tožnice, da zaposlitev ni ustrezna, ker so posamezne naloge takšne, da bi jih lahko opravljal tudi delavec s V. stopnjo izobrazbe. Bistveno je, kakšna vrsta in stopnja izobrazbe se zahteva za delovno mesto in ne, kakšna je narava posameznih opravil na tem delovnem mestu.

Okoliščina, da ima tožnica na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi več dela in enako plačo, pa ne pomeni, da gre za neustrezno zaposlitev v smislu zakonskih določb.

Glede na to, da je tožnica novo pogodbo o zaposlitvi podpisala in da je šlo za ustrezno zaposlitev, je sodišče prve stopnje presojo zakonitosti izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravilno omejilo le na vprašanje utemeljenosti odpovednega razloga. Ob ugotovitvi, da je bil poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi podan, je sodišče prve stopnje tožničin zahtevk moralo zavrniti kot neutemeljen.

Pritožbeno sodišče ugotavlja, da s pritožbo uveljavljani razlogi niso podani, prav tako ne razlogi, na katere pazi po uradni dolžnosti, zato je na podlagi 353. člena ZPP pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje.

Tožnica s pritožbo ni uspela, zato v skladu z načelom odgovornosti za uspeh, kot ga določa 154. člen ZPP, sama krije svoje stroške pritožbenega postopka.

Datum zadnje spremembe: 11.02.2010