



REPUBLIKA SLOVENIJA  
VIŠJE DELOVNO  
IN SOČIALNO SODIŠČE

**Evidenčna številka:** VDS0014029

**Datum odločbe:** 21.05.2015

**Senat:** Jelka Zorman Bogunovič (preds.), Ruža Križnar Jager (poroč.), Silva Donko

**Področje:** DELOVNO PRAVO

**Institut:** redna odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog - ponudba nove pogodbe o zaposlitvi - trpinčenje na delovnem mestu

**Zveza:** ZDR člen 6a, 6a/4, 45, 45/1, 45/2, 45/3, 88, 88/1, 88/1-1, 88/2, 88/3, 90, 90/3. KZ-1 člen 197, 197/1, 197/2. URS člen 27.

## Jedro

Pri toženi stranki je z aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest prišlo do spremembe organizacije dela tako, da je bilo oblikovano novo delovno mesto inženir investicijskega projekta, hkrati pa v tej novi sistemizaciji ni bilo več delovnega mesta svetovalca posloводства, ki ga je zasedal tožnik. Tožena stranka je zato dokazala obstoj organizacijskega razloga, zaradi katerega je prenehala potreba po delu tožnika pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto svetovalca posloводства. Dokazala je, da organizacijski razlog ni bil le navidezen in da ni šlo za zlorabo inštituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove pogodbe. Prav tako je dokazala, da je tožniku ponudila novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev. Zato je izpodbijana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zakonita.

Ravnanj začasnega direktorja tožene stranke A.A. (očitek neodobritve dopusta, neprimerne komunikacije, podane odpovedi pogodbe o zaposlitvi...), ki jih je tožnik doživljal kot trpinčenje, niti posamično niti v povezavi z ostalimi zatrjevanimi ravnanji, ni mogoče opredeliti kot trpinčenje na delovnem mestu v smislu določbe 6.a člena ZDR, četudi jih je tožnik doživljal zelo čustveno.

## Izrek

I. Pritožbi tožene stranke se ugotovi in se izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje delno spremeni v I. in IV. točki izreka, tako da se v tem delu glasi:

"I. Zavrne se tožbeni zahtevek, ki se glasi:

"Ugotovi se, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožena stranka 18. 3. 2013 podala tožeči stranki, nezakonita.

Tožena stranka je dolžna tožeči stranki plačati odškodnino namesto vrnitve nazaj na delo v znesku 54.630,17

EUR bruto v roku 15 dni od prejema pisnega odpravka sodbe, po poteku tega roka pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi od zapadlosti do plačila, pod izvršbo."

IV. Tožeča stranka sama krije svoje stroške postopka."

II. Pritožba tožeče stranke se zavrne in se potrdi nespremenjeni izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje (II. in III. točka izreka sodbe).

III. Pravdni stranki krijeta vsaka svoje stroške pritožbenega postopka.

## Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo:

- ugotovilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožena stranka dne 18. 3. 2013 podala tožniku, nezakonita ter toženi stranki naložilo, da je dolžna tožniku plačati odškodnino namesto vrnitve nazaj na delo v znesku 54.630,17 EUR bruto v roku 15 dni od prejema pisnega odpravka sodbe, po tem roku pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi (od zapadlosti do plačila), pod izvršbo (I. točka izreka sodbe);

- zavrnilo višji tožbeni zahtevek za 29.369,83 EUR bruto z zakonskimi zamudnimi obrestmi (II. točka izreka sodbe);

- zavrnilo tožbeni zahtevek, da je dolžna tožena stranka tožniku v roku 8 dni plačati odškodnino zaradi trpinčenja in sicer 4.500,00 EUR za nepremoženjsko škodo zaradi duševnih bolečin in 900,00 EUR za strah, oboje z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od naslednjega dne po poteku paricijskega roka do plačila, pod izvršbo (III. točka izreka sodbe);

- odločilo, da je tožena stranka dolžna tožniku v 15 dneh povrniti stroške postopka v znesku 2.488,80 EUR, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od prvega dne po poteku paricijskega roka do plačila (IV. točka izreka sodbe) ter da svoje stroške postopka krije sama (V. točka izreka sodbe).

2. Zoper navedeno sodbo se pritožujeta obe pravdni stranki iz vseh pritožbenih razlogov po prvem odstavku 338. člena ZPP, tj. zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka, zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja ter zmotne uporabe materialnega prava. Predlagata spremembo oz. podredno razveljavitev izpodbijane sodbe in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v novo sojenje, pri čemer se tožnik zavzema za ugoditev, tožena stranka pa za zavrnitev tožbenega zahtevka.

3. Tožnik se pritožuje zoper II. in III. točko izreka navedene sodbe. V pritožbi navaja, da je izrek izpodbijane sodbe pomanjkljiv, ker ne vsebuje datuma prenehanja tožnikovega delovnega razmerja pri toženi stranki. Sodišče prve stopnje bi moralo v izreku sodbe izrecno navesti, da je tožniku delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo 17. 7. 2013, saj se je šele s tem dnevom zaposlil pri novem delodajalcu. Sodišče prve stopnje je napačno izračunalo, da povprečje treh tožnikovih plač pred odpovedjo znaša 7.804,31 EUR, saj v resnici znaša 7.497,05 EUR, zato je zmotno uporabilo materialno pravo in storilo bistveni kršitvi določb pravnega postopka iz 14. in 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. Odločitev, da je tožnik ob sodni razvezi pogodbe o zaposlitvi upravičen do odškodnine v višini sedmih bruto plač, je

napačna, saj sodišče prve stopnje pri določitvi višine odškodnine ni uporabilo kriterijev, ki so se izoblikovali v pravni teoriji in sodni praksi. Ker je tožnik večino svoje delovne dobe opravil pri toženi stranki, so njegove zaposlitvene možnosti v drugih podjetjih slabe. Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi s toženo stranko je sicer res takoj sklenil pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, vendar pa je kljub temu v mnogo slabšem položaju, kot če odpovedi ne bi bilo. Pri sedanjem delodajalcu prejema le 2.086,00 EUR bruto plače, kar je glede na njegove izkušnje občutno premalo. Tožnik je po izobrazbi univerzitetni diplomirani inženir, razmere na trgu dela pa so slabe. Novi delodajalec posluje slabo, zato bo tožniku 17. 7. 2014 delovno razmerje pri njem prenehalo. Sodišče prve stopnje tudi ni upoštevalo, da je tožena stranka s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi želela tožnika postaviti v bistveno slabši položaj od tistega, ki ga je imel kot direktor tožene stranke oz. kot svetovalec posloводства. Dejstvo, da se je odpovedana pogodba o zaposlitvi izvajala le 2 meseca, bi moralo sodišče prve stopnje šteti tožniku v prid in ne v škodo, saj v tako kratkem času potreba po določenem delu ne more prenehati. Tožnik bi v primeru zakonite odpovedi prejel najmanj 64.974,43 EUR odpravnine, zato je nedopustno, da mu je sodišče prve stopnje ob nezakonitem ravnanju tožene stranke prisodilo nižji znesek odškodnine. Sodišče prve stopnje je tudi neutemeljeno zavrnilo odškodninski tožbeni zahtevk zaradi trpinčenja na delovnem mestu. V obrazložitvi izpodbijane sodbe je sicer pravilno povzelo ravnanja tožene stranke, ki jih je tožnik doživljal kot trpinčenje, nato pa je naredilo zmoten materialnopravni zaključek, da trpinčenja ni bilo. Sodišče prve stopnje je v zvezi s tem storilo relativno bistveno kršitev določb pravnega postopka iz prvega odstavka 339. člena ZPP v zvezi z 8. členom ZPP, ker je sledilo predvsem izpovedi A.A., ki je izvedel večino protipravnih ravnanj, izpovedi tožnika ter prič B.B. in C.C. pa ni upoštevalo. Razlogi sodbe so v tem delu tudi med seboj v nasprotju. Sodišče prve stopnje je namreč v obrazložitvi sodbe jasno navedlo, da je tožena stranka že pred 19. 2. 2013 sprejela odločitev, da s tožnikom ne bo več sodelovala, iz tega pa logično izhaja, da ga že od takrat dalje ni obravnavala tako, kot bi ga glede na njegovo funkcijo morala obravnavati. Obrazložitev sodbe je tudi protispisna, saj je sodišče prve stopnje povzelo bistvene dele izpovedi prič C.C. in B.B., nato pa jih pri odločitvi ni upoštevalo. Da je tožena stranka nad tožnikom izvajala trpinčenje, sta potrdili priči C.C. in B.B.. Dejanska ugotovitev sodišča prve stopnje, da je A.A. neustrezno komuniciral s tožnikom, oz. da je bila komunikacija med njima zmanjšana na minimum, pa predstavlja eno izmed glavnih oblik trpinčenja. Trpinčenje predstavlja tudi samovoljna odločitev tožene stranke, da s tožnikom ne bo več sodelovala. Tožnik je bil kar šest mesecev izpostavljen sistematičnemu ignoriranju in izogibanju. Cel mesec je čakal na odobritev letnega dopusta, pri čemer do zadnjega trenutka ni vedel, ali mu bo dopust odobren (v nekaterih primerih mu tudi ni bil). To je bilo zanj psihično obremenjujoče in mu je onemogočalo načrtovanje njegovih obveznosti. Prepoved parkiranja v garažni hiši in na ostalih parkirnih prostorih pri toženi stranki so prejeli le tožnik in bivši člani njegove ekipe. Tožena stranka je tožniku pravico do parkiranja v garažni hiši odvzela v času, ko je bil vodilni delavec in mu je to mesto še pripadalo. Kot trpinčenje je mogoče šteti tudi ravnanje tožene stranke, ko je tožniku direktorski delovni čas odvzela v nedeljo ponoči z namenom, da bi tožnik zamudil v službo in s tem kršil svoje delovne obveznosti. Da so bila ravnanja tožene stranke protipravna, dokazuje tudi dejstvo, da je bil zoper takratnega začasnega direktorja A.A. zaradi suma kaznivih dejanj šikaniranja na delovnem mestu uveden kazenski postopek. Iz četrtega odstavka 6.a člena ne izhaja, da bi moralo biti trpinčenje dolgotrajno, tožnik pa ga je doživljal zelo čustveno. Posledice, ki jih zaradi tega trpi, so hude in dolgotrajne. Tožnik je bil pred razrešitvijo z mesta direktorja tožene stranke zdrav, odkar je tožena stranka nad njim začela izvajati trpinčenje, pa se zdravi zaradi visokega pritiska in je pod velikim stresom. Priglaša pritožbene stroške.

4. Tožena stranka se pritožuje zoper I. točko ter zoper odločitev o stroških postopka v IV. točki izreka navedene sodbe. V pritožbi uveljavlja, da je obrazložitev sodbe v nasprotju z njenim izrekom oz. da so razlogi sodbe nerazumljivi in med seboj v nasprotju (bistvena kršitev določb postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP). Sodišče prve stopnje je namreč pravilno ugotovilo, da je bil postopek odpovedi

pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi izveden skladno z zakonskimi določbami, nato pa odločilo, da za izpodbijano odpoved ni bilo utemeljenega razloga. Utemeljen razlog je bil v obravnavanem primeru podan že s tem, da je bilo delovno mesto svetovalec posloводства pri toženi stranki ukinjeno in da je potreba po opravljanju dela na tem delovnem mestu prenehala. Napačna je tudi ugotovitev sodišča prve stopnje, da je tožena stranka tožniku pogodbo o zaposlitvi odpovedala iz razloga, ker je že po menjavi vodstva sprejela odločitev, da z njim kot vodilnim delavcem ne bo več sodelovala. Te ugotovitve izvedeni dokazi ne potrjujejo. Če bi A.A. že po odstopu tožnika s funkcije direktorja sprejel odločitev, da s tožnikom ne bo več sodeloval, mu ne bi ponudil podpis pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto svetovalec posloводства. Zaradi organizacijskega razloga je tožena stranka pogodbo o zaposlitvi odpovedala trem delavcem, ne le tožniku. Sodišče prve stopnje je napačno povzelo izpoved A.A., saj je ta v resnici izpovedal, da je dejstvo, da tožnik med zaposlenimi ne uživa več zaupanja, upošteval le pri presoji, na katero novo oblikovano delovno mesto bo razporedil tožnika. Iz izpovedi A.A. tudi ne izhaja, da tožnik svojega dela kot svetovalec posloводства ni smel opravljati, temveč da so se z menjavo vodstva tožene stranke uvedla nova pravila glede parkiranja, službenih kartic in dostopa do podatkov. Priglaša pritožbene stroške.

5. Tožnik je podal odgovor na pritožbo tožene stranke, v katerem prereka njene pritožbene navedbe in predlaga zavrnitev pritožbe. Navaja, da razlogi izpodbijane sodbe med seboj niso v nasprotju, saj je odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko nezakonita tudi v primeru, če so nekatera od dejanj delodajalca v postopku odpovedi izvedena zakonito. Tožena stranka je zlorabila zakonske možnosti in novo sistemizacijo prilagodila predhodni odločitvi, da s tožnikom ne bo več sodelovala. Dejanski razlog za odpoved v smislu 1. alineje prvega odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih ni bil podan, temveč je šlo za izigravanje instituta odpovedi z namenom diskriminacije tožnika. Da se je tožena stranka takoj po odstopu tožnika s funkcije direktorja odločila, da s tožnikom ne bo več sodelovala, potrjujejo izpovedi tožnika ter prič A.A. in D.D..

Priglaša stroške odgovora na pritožbo.

6. Pritožba tožene stranke je utemeljena, pritožba tožnika pa ni utemeljena.

7. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijani del sodbe v mejah uveljavljenih pritožbenih razlogov, pri čemer je v skladu z drugim odstavkom 350. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP; Ur. l. RS, št. 26/1999 in nadalj.) po uradni dolžnosti pazilo na absolutne bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., in 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. Pri tem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni storilo absolutnih bistvenih kršitev določb pravnega postopka, ki jih uveljavljata pritožbi, niti tistih, na katere pritožbeno sodišče pazi po uradni dolžnosti. Dejansko stanje glede odločilnih dejstev je ugotovilo pravilno in popolno ter sprejelo odločitev, ki je v zavrnilnem delu, ki se nanaša na tožbeni zahtevek za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu in sodne razveze, materialnopravno pravilna, v preostalem pa je zaradi deloma zmotne uporabe materialnega prava napačna.

8. Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje izhaja, da je bil tožnik 11. 11. 2010 imenovan za direktorja tožene stranke, 17. 1. 2013 pa je s te funkcije odstopil. Dne 18. 1. 2013 je s toženo stranko sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za delovno mesto svetovalec posloводства (A2). Tožena stranka je 18. 2. 2013 sprejela Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (B3), s katerim je ukinila delovno mesto svetovalec posloводства, zato je tožniku 18. 3. 2013 odpovedala pogodbo o zaposlitvi z dne

18. 1. 2013 iz poslovnih razlogov in mu istočasno ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za delovno mesto inženir investicijskega projekta (A8). Tožnik ponujene pogodbe o zaposlitvi ni sprejel, zato mu je delovno razmerje pri toženi stranki po poteku 120 dnevnega odpovednega roka (tj. 17. 7. 2013) prenehalo. Tožnik je v tem individualnem delovnem sporu zatrjeval, da je bila ukinitve delovnega mesta svetovalec posloводства le navidezna ter da je tožena stranka delovno mesto inženir investicijskega projekta oblikovala le zato, da bi ga degradirala. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka imela pravno podlago za podajo izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove v Aktu o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest z dne 18. 2. 2013, vendar pa je bila odpoved kljub temu nezakonita, ker je bila v resnici podana iz razloga nesposobnosti in ne iz poslovnega razloga.

K pritožbi tožene stranke:

9. Pritožba tožene stranke uveljavlja protislovnost obrazložitve sodišča prve stopnje, ki je najprej ugotovilo, da je bilo delovno mesto svetovalec posloводства, ki ga je zasedal tožnik, ukinjeno, da je tožena stranka imela pravno podlago za takšno ukinitve ter da je tožniku skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR; Ur. l. RS, št. 42/2002 in nadalj.) ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi, nato pa je kljub temu zaključilo, da za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bilo utemeljenega razloga. Takšna argumentacija sodišča prve stopnje je v resnici nekoliko protislovnostna, vendar pa zaradi tega še ni podana zatrjevana bistvena kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. Ta kršitev je namreč podana le v primeru, če ima izpodbijana sodba takšne pomanjkljivosti, da je ni mogoče preizkusiti, zlasti pa če so razlogi o odločilnih dejstvih med seboj v nasprotju. Kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, je odločitev sodišča prve stopnje zaradi zmotne pravne presoje sicer napačna, vendar pa to ne pomeni, da izpodbijane sodbe ni mogoče preizkusiti.

10. Tudi obstoj bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP pritožba uveljavlja s povsem istimi argumenti kot bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, vendar niti zatrjevano nasprotje med izrekom in obrazložitvijo niti domnevna nejasnost razlogov sodbe ne pomenita protispisnosti. Ker pritožbeno sodišče na to kršitev ne pazi po uradni dolžnosti, bi morala tožena stranka v pritožbi določno navesti, glede katerih odločilnih dejstev naj bi bilo nasprotje med tem, kar se navaja v razlogih sodbe o vsebini listin, zapisnikov o izvedbi dokazov ali prepisov zvočnih posnetkov, in med samimi temi listinami, zapisniki oziroma prepisi, pa tega ni storila. Navedeni kršitvi uveljavlja le pavšalno, zato pritožbeni preizkus uveljavljane bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP niti ni mogoč.

11. Po določbi 1. alineje prvega odstavka 88. člena ZDR lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če preneha potreba po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali drugih podobnih razlogov na strani delodajalca. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je zakonita v primeru, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem (drugi odstavek 88. člena ZDR).

12. Odločitev sodišča prve stopnje o nezakonitosti izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe temelji na ugotovitvi, da je bil dejanski razlog za odpoved v tem, da začasni direktor tožene stranke A.A. že od nastopa svoje funkcije 17. 1. 2013 dalje tožnika ni več videl v svoji vodstveni ekipi ter da je že pred podajo obravnavane odpovedi sprejel odločitev, da s tožnikom ne bo več sodeloval. Sodišče prve stopnje je zato štelo, da v konkretnem primeru ni bil podan poslovni razlog za odpoved pogodbe o

zaposlitvi iz 1. alineje prvega odstavka 88. člena ZDR, temveč da je bila odpoved podana iz razloga, ker tožnik ni imel ustreznih sposobnosti za opravljanje dotedanjega dela, torej, da je šlo v resnici za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Ta odločitev sodišča prve stopnje je materialnopravno zmotna. Zgolj ocena novega direktorja tožene stranke A.A., da tožnik na svojem delovnem mestu svetovalec posloводства ni bil uspešen, ne spremeni dejstva, da je tožena stranka spremenila organizacijo dela, ukinila delovno mesto svetovalca posloводства in oblikovala novo delovno mesto inženir investicijskega projekta, ki se po vsebini in po nivoju uvrščenosti v organizacijsko strukturo tožene stranke razlikuje od ukinjenega delovnega mesta svetovalca posloводства. Celo v primeru, če je bila ocena, da tožnik na svojem delovnem mestu ne dosega pričakovanih rezultatov, eden od motivov za spremembo organizacije dela, je dejstvo, da je do organizacijske spremembe (kot razloga za odpoved) res prišlo in da ni samo navidezna, kar je ugotovilo tudi sodišče prve stopnje (7. točka obrazložitve sodbe). Prav iz tega razloga je odločitev o nezakonnosti odpovedi napačna, saj je v obravnavanem primeru utemeljen odpovedni poslovni razlog dokazan.

13. Izpodbijana sodba temelji tudi na ugotovitvi, da je bila odločitev o nepotrebnosti tožnikovega dela sprejeta, še preden je bil sprejet novi Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Od nastopa novega direktorja A.A. do odpovedi pogodbe o zaposlitvi je minil le mesec dni. Ni protipravno, če novi direktor družbe še pred formalno spremembo aktov o organizaciji razmišlja o oblikovanju najožje vodstvene ekipe in se o tem posvetuje. Organizacija poslovanja je v njegovi pristojnosti, v ta okvir pa sodi tudi odločitev, kako oblikovati vodstveno ekipo, da bo poslovanje uspešno. Razumljivo je, da direktor o drugačnem organiziranju dela ne more razmišljati šele potem, ko je nova sistemizacija že sprejeta, temveč oba procesa potekata vzporedno.

14. V skladu s tretjim odstavkom 88. člena ZDR mora delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, je delavcu dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Iz ugotovitev sodišča prve stopnje, s katerimi se pritožbeno sodišče strinja, izhaja, da je tožena stranka to zakonsko obveznost izpolnila. Ponudba nove pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto inženir industrijskega projekta je bila ustrezna (tretji odstavek 90. člena ZDR), saj se je za to delovno mesto zahtevala enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot na tožnikovem prejšnjem delovnem mestu (VI/2 ali VII. stopnja strokovne izobrazbe). Sodišče prve stopnje je v zvezi s tem pravilno navedlo, da ni bistveno, ali bi bila za tožnika ustrezna tudi zaposlitev na delovnem mestu svetovalec za tehniko in vzdrževanje ali na delovnem mestu svetovalec za obratovanje, saj se ima delodajalec pravico samostojno odločiti, katero od ustreznih zaposlitev bo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ponudil delavcu. Pri tem tudi ni pomembno, katero zaposlitev delavec sam ocenjuje kot bolj primerno, kot tudi ne, kakšna je razlika med plačo na prejšnjem delovnem mestu in plačo na ponujenem delovnem mestu.

15. Ker je tožena stranka dokazala obstoj organizacijskega razloga, zaradi katerega je prenehala potreba po delu tožnika pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto svetovalec posloводства in ker je tožniku skladno s tretjim odstavkom 90. člena ZDR ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto, je izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove zakonita. Pritožbeno sodišče je ugotovilo, da je sodišče prve stopnje glede vseh odločilnih dejstev dejansko stanje ugotovilo pravilno in popolno, da pa je na tako ugotovljeno dejansko stanje zmotno uporabilo materialno pravo, zato je pritožbi tožene stranke ugodilo in v skladu s prvim odstavkom 351. člena v zvezi s 5. točko 358. člena ZPP I. točko izreka izpodbijane sodbe spremenilo tako, da je zavrnilo tožbeni zahtevek za ugotovitev, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 18. 3. 2013, ki jo je tožena stranka podala

tožniku, nezakonita ter da je tožena stranka dolžna tožniku plačati odškodnino namesto vrnitve nazaj na delo v znesku 54.630,17 EUR bruto v roku 15 dni od prejema pisnega odpravka sodbe, po poteku tega roka pa z zakonskimi zamudnimi obrestmi, pod izvršbo.

K pritožbi tožnika:

16. Tožnik sodišču prve stopnje neutemeljeno očita bistveni kršitvi določb pravnega postopka iz 14. in 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ker naj bi napačno izračunalo povprečje njegovih mesečnih plač in zato napačno odmerilo višino odškodnine ob sodni razvezi pogodbe o zaposlitvi. Tožnik s temi pritožbenimi navedbami sicer v resnici uveljavlja pritožbeni razlog zmotne uporabe materialnega prava, vendar je njegova pritožba v tem delu neutemeljena že iz razloga, ker je bila sodba sodišča prve stopnje na pritožbo tožene stranke spremenjena in tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe, vključno z zahtevkom za plačilo odškodnine zaradi sodne razveze, zavrnjen.

17. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da tožena stranka tožnika na delovnem mestu ni trpinčila, zato je tožbeni zahtevek za plačilo odškodnine za nepremoženjsko škodo v znesku 5.400,00 EUR iz tega naslova zavrnilo. Pritožbeno sodišče tej ugotovitvi pritrjuje, ker je sodišče prve stopnje svojo odločitev ustrezno obrazložilo, pa pritožbeno sodišče v nadaljevanju odgovarja le na pritožbene navedbe tožnika.

18. Pritožba neutemeljeno uveljavlja, da so razlogi sodbe glede tožbenega zahtevka, ki se nanaša na trpinčenje, med seboj v nasprotju. Sodišče prve stopnje je v obrazložitvi sodbe sicer res navedlo, da je tožena stranka že pred 19. 2. 2013 sprejela odločitev, da s tožnikom ne bo več sodelovala, vendar pa to še ne pomeni, da je tožnika na delovnem mestu trpinčila, zato pritožbeni očitek bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP ni utemeljen.

19. Neutemeljen je tudi tožnikov pritožbeni očitek, da je sodišče prve stopnje storilo bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ker naj bi bistvene dele izpovedi prič C.C. in B.B. le povzelo, ne pa tudi upoštevalo. S temi pritožbenimi navedbami namreč tožnik po vsebini v resnici nasprotuje dokazni oceni sodišča prve stopnje, zato se bo pritožbeno sodišče do njih opredelilo v nadaljevanju.

20. Materialnopravno izhodišče za odločanje o tožbenem zahtevku za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu predstavljata določbi 6.a in 45. člena ZDR. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (četrty odstavek 6.a člena ZDR). S to določbo je povezana obveznost delodajalca zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (prvi odstavek 45. člena ZDR). V drugem odstavku 45. člena ZDR je določeno, da je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom istega člena (delodajalec mora torej dokazovati, da neprimerne ravnanja ni bilo). V primeru, da delodajalec delavcu ne zagotovi varstva pred trpinčenjem, mu je za to po splošnih pravilih civilnega prava odškodninsko odgovoren (tretji odstavek 45. člena ZDR). To pomeni, da morajo biti za odškodninsko odgovornost delodajalca iz naslova trpinčenja kumulativno podani vsi elementi civilnega delikta: ravnanje delodajalca mora biti protipravno oz. nedopustno, oškodovancu mora nastati (pravno priznana) škoda, podana pa mora biti tako vzročna zveza med nedopustnim ravnanjem in škodo kot tudi (krivdna) odgovornost povzročitelja za škodo.

21. Pritožbeno sodišče se strinja s stališčem sodišča prve stopnje, da ravnanj začasnega direktorja tožene stranke A.A., ki jih je tožnik doživljal kot trpinčenje, niti posamično niti v povezavi z ostalimi zatrjevanimi ravnanji, ni mogoče opredeliti kot trpinčenje na delovnem mestu v smislu določbe 6.a člena ZDR, četudi jih je tožnik doživljal zelo čustveno. Tožnik sodišču prve stopnje v zvezi s temi ugotovitvami neutemeljeno očita relativno bistveno kršitev določb pravnega postopka iz prvega odstavka 339. člena ZPP v zvezi z 8. členom ZPP, saj je iz 18. točke obrazložitve izpodbijane sodbe razvidno, da je sodišče prve stopnje pri odločitvi upoštevalo tako izpoved priče A.A., kot tudi drugih zaslišanih prič (B.B., C.C., E.E., F.F. in G.G.), nato pa na podlagi presoje vsakega dokaza posebej in vseh dokazov skupaj ter na podlagi uspeha celotnega postopka zaključilo, da tožbeni zahtevek za plačilo odškodnine iz naslova trpinčenja ni utemeljen. Glede na navedeno pritožba zmotno uveljavlja, da je sodišče prve stopnje pri tej odločitvi upoštevalo le izpoved priče A.A.. Neutemeljena je tudi tožnikova pritožbena navedba, da sodišče prve stopnje pri odločitvi ni upoštevalo izpovedi prič C.C. in B.B., saj iz obrazložitve sodbe izhaja nasprotno. Sodišče prve stopnje je pričo B.B. sicer res ocenilo kot neverodostojno, vendar pa to ne pomeni, da njene izpovedi ni upoštevalo, kot to zatrjuje pritožba. Po načelu proste presoje dokazov se sodišče samo odloča, katerim pričam verjame in katerim ne, v obravnavanem primeru pa je sodišče prve stopnje verjelo zakonitemu zastopniku tožene stranke D.D. in pričam E.E., F.F. in G.G., ki tožnikovih očitkov zoper začasnega direktorja A.A. niso potrdili, pritožbeno sodišče pa v pravilnost dokazne ocene ne dvomi, ker za to ni utemeljenega razloga.

22. Tožnikova pritožbena navedba, da mu je tožena stranka direktorski delovni čas odvzela v nedeljo ponoči z namenom, da bi v ponedeljek zamudil v službo in s tem kršil svoje delovne obveznosti, je nedovoljena pritožbena novota (prvi odstavek 337. člena ZPP), saj tožnik tega v postopku na prvi stopnji ni zatrjeval.

23. Tožnik v pritožbi navaja, da mu je tožena stranka pravico do parkiranja v garažni hiši odvzela še v času, ko je bil vodilni delavec in mu je to mesto pripadalo. V tem primeru bi sicer lahko šlo za poseg v pravice tožnika iz delovnega razmerja, vendar pa tega ravnanja tudi po presoji pritožbenega sodišča ni mogoče opredeliti kot trpinčenje na delovnem mestu po 6.a členu ZDR.

24. Tudi glede (ne)odobravanja letnega dopusta je sodišče prve stopnje pravilno ocenilo, da tega, da tožena stranka dopusta tožniku ni odobrila takoj, ko je za to zaprosil, še ni mogoče opredeliti kot nedopustno ravnanje, ki bi vzpostavljalo odškodninsko odgovornost tožene stranke. Tožnik v pritožbi opozarja, da je njegove navedbe v zvezi s tem potrdila priča B.B., vendar je sodišče prve stopnje pojasnilo, zakaj tej priči ni verjelo (ker je bila pretežen del kritičnega obdobja zaradi dopusta in bolniškega staleža odsotna z dela). Podobno velja tudi glede očitka neprimerne komunikacije s strani začasnega direktorja tožene stranke A.A.. Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje sicer izhaja, da je direktor verjetno res neustrezno komuniciral s tožnikom oz. da je bila komunikacija med njima zmanjšana na minimum, kar je nedvomno vsaj neprimerno, vendar pa tudi po presoji pritožbenega sodišča takšnega (sicer nekorektnega) odnosa še ni mogoče opredeliti kot kršitev prepovedi iz 6.a člena ZDR.

25. Tožnik kot trpinčenje na delovnem mestu opredeljuje tudi samo odpoved pogodbe o zaposlitvi, vendar so te pritožbene navedbe neutemeljene že iz razloga, ker je pritožbeno sodišče ugotovilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove pogodbe zakonita.

26. Neutemeljena je tudi tožnikova pritožbena navedba, da nezakonito ravnanje tožene stranke dokazuje dejstvo, da je bil proti A.A. zaradi kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po drugem v zvezi s



prvim odstavkom 197. člena Kazenskega zakonika (KZ-1; Ur. l. RS, št. 55/2008 in nadalj.) ter zaradi kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po prvem odstavku 197. člena KZ-1 (oboje zoper tožnika kot oškodovanca) uveden kazenski postopek. Listine, ki jih je tožnik priložil pritožbi (zaposilo za posredovanje zdravstvene dokumentacije z dne 22. 5. 2014 - A59 in vabili na zaslišanje z dne 22. 5. 2014 - A60 in A61) sicer res dokazujejo, da kazenski oddelek Okrajnega sodišča v Velenju zoper osumljenega A.A. zaradi zgoraj navedenih kaznivih dejanj vodi kazenski postopek, vendar pa zaradi domneve nedolžnosti iz 27. člena Ustave Republike Slovenije (URS; Ur. l. RS, št. 33/1991 in nadalj.) zgolj uvedba kazenskega postopka še ne dokazuje, da je osumljeni očitana ravnanja tudi storil. Vse pritožbene navedbe v zvezi s tem so zato neutemeljene. Tožnik je pritožbenemu sodišču dne 11. 2. 2014 predložil tudi psihiatrično izvedensko poročilo, ki ga je za potrebe kazenskega postopka za tožnika izdelal sodni izvedenec - psihiater, mag. H.H., dr. med., vendar ga pritožbeno sodišče pri odločitvi o utemeljenosti pritožbe ne sme upoštevati, ker je bilo vloženo po poteku 15 dnevne roka za pritožbo iz prvega odstavka 333. člena ZPP. Kljub temu pritožbeno sodišče ob tem dodaja, da bi bila morebitna pravnomočna obsodba A.A. zaradi kaznivih dejanj šikaniranja na delovnem mestu zoper tožnika kot oškodovanca lahko razlog za obnovo postopka v tem individualnem delovnem sporu po 10. točki 394. člena ZPP.

27. Sodišče prve stopnje je torej utemeljeno zaključilo, da ugotovljena dejstva ne dajejo podlage za zaključek, da bi tožena stranka zoper tožnika ravnala protipravno, s čimer bi bil izpolnjen eden od obveznih elementov za njeno odškodninsko odgovornost. Zato je odločitev o zavrnitvi tožbenega zahtevka za plačilo odškodnine iz naslova trpinčenja na delovnem mestu v znesku 5.400,00 EUR pravilna.

28. Ostale pritožbene navedbe za odločitev v obravnavanem sporu niso odločilnega pomena (prvi odstavek 360. člena ZPP). Ker uveljavljani pritožbeni razlogi ter razlogi, na katere se pazi po uradni dolžnosti, niso podani, je pritožbeno sodišče pritožbo tožnika zavrnilo kot neutemeljeno in v skladu s 353. členom ZPP potrdilo nespremenjeni izpodbijani del (tj. II. in III. točko izreka) sodbe sodišča prve stopnje.

Glede stroškov postopka:

29. Zaradi spremembe odločitve o utemeljenosti tožbenega zahtevka za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe in potrditve zavrnilnega dela sodbe je pritožbeno sodišče na podlagi drugega odstavka 165. člena ZPP spremenilo tudi odločitev o stroških postopka v IV. točki izreka izpodbijane sodbe. Ker tožnik s tožbenim zahtevkom ni uspel, v skladu s 154. členom ZPP sam krije svoje stroške postopka na prvi stopnji.

30. Pritožbeno sodišče je na podlagi prvega odstavka 165. člena ZPP odločilo tudi o stroških pritožbenega postopka. Ker tožnik s pritožbo ni uspel, v skladu s 154. členom ZPP sam krije svoje pritožbene stroške, tožena stranka pa, čeprav je s pritožbo uspela, do povrnitve pritožbenih stroškov ni upravičena, ker gre v tej zadevi za spor o prenehanju delovnega razmerja. Za tovrstne spore namreč peti odstavek 41. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1; Ur. l. RS, št. 2/2004 in nadalj.) določa, da delodajalec ne glede na izid postopka krije svoje stroške postopka, razen če delavec z vložitvijo tožbe ali z ravnanjem v postopku zlorabi procesne pravice. Tožnik sam krije svoje stroške odgovora na pritožbo tožene stranke, ker odgovor ni bistveno prispeval k rešitvi zadeve (prvi odstavek 155. člena ZPP).

**Datum zadnje spremembe:** 06.10.2015