



VRHOVNO SODIŠČE  
REPUBLIKE SLOVENIJE

**Evidenčna številka:** VS00005457

**Datum odločbe:** 25.10.2017

**Opravična številka II.stopnje:** Sodba VDSS pdp 705/2016

**Senat:** mag. Marijan Debelak (preds.), Marjana Lubinič (poroč.), Karmen Iglič Stroligo, Borut Vukovič, mag. Irena Žagar

**Področje:** CIVILNO PROCESNO PRAVO - DELOVNO PRAVO

**Institut:** odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove - ustrezno delovno mesto - pripojitev družbe - prekinitev postopka - izbris iz sodnega registra

**Zveza:** ZDR člen 88, 88/3, 90, 90/3. ZGD-1 člen 591. ZPP člen 205, 205-3, 208, 208/1

## Jedro

Med postopkom je na pritožbeni stopnji prišlo do situacije, ki ima za posledico prekinitev postopka. Postopek je bil prekinjen po zakonu, ne glede na to, da deklaratorni sklep o prekinitvi postopka ni bil izdan. Toženi stranki samo zato, ker ni bil izdan sklep o prekinitvi in nadaljevanju postopka, niso bile kršene procesne pravice in ji ni bilo onemogočeno sodelovanje v postopku. Po zakonu prekinjeni postopek se je nadaljeval, ko ga je z vložitvijo revizije prevzela družba, h kateri se je pripojila prvotno tožena stranka.

Zaposlitev, za katero se zahteva V. ali VI. stopnja strokovne izobrazbe, že na prvi pogled ni enaka zaposlitvi, za katero se zahteva VI. ali VII. stopnja strokovne izobrazbe. Dodatno pa na razliko kaže tudi določitev stopnje zahtevnosti tako v odpovedani kot v ponujeni pogodbi o zaposlitvi.

Samo ponudba zaposlitve na drugem, neustreznem delovnem mestu nima za posledico nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpoved je nezakonita, če delodajalec delavcu ponudi neustrezno zaposlitev, čeprav ima na voljo ustrezno prosto delovno mesto.

## Izrek

Revizija se zavrne.

## Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je ugotovilo nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku s ponudbo nove z

dne 8. 4. 2009, ostale tožbene zahtevke (za zagotovitev vseh pravic po pogodbi o zaposlitvi z dne 25. 1. 2008 in za plačilo zakonskih zamudnih obresti od prejemkov iz delovnega razmerja) pa je zavrnilo. Ugotovilo je obstoj odpovednega razloga, vendar pa je presodilo, da je odpoved nezakonita, ker toženka tožniku ni ponudila zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, čeprav je imela ustrezno delovno mesto. Ponudila mu je zaposlitev na neustreznem delovnem mestu, ki jo je tožnik odklonil.

2. Sodišče druge stopnje je zavrnilo pritožbo tožene stranke in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Strinjalo se je s presojo, da ponujeno delovno mesto, za katero se zahteva V. ali VI. stopnja strokovne izobrazbe, ne pomeni ponudbe ustrezne zaposlitve glede na prejšnje delovno mesto, na katerem se je zahtevala VI. ali VII. stopnja strokovne izobrazbe. Postavilo se je na stališče, da je pri presoji ustreznosti ponujene zaposlitve treba primerjati najnižjo stopnjo strokovne izobrazbe, alternativno določene za ponujeno zaposlitev, ter stopnjo strokovne izobrazbe, ki je bila določena za delavčevo prejšnje delovno mesto. Če je ta za dve stopnji nižja od tiste, ki se je zahtevala za prejšnje delovno mesto, je ponudba zaposlitve *neustrezna*.

3. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je revizijo vložila tožena stranka, ki uveljavlja bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotno uporabo materialnega prava. Navaja, da je sodba že s formalnopravnega vidika napačna, saj se glasi na pravno osebo, ki ne obstoji več. Zaradi pripojitve družbi A., d. d., je bila tožena stranka 2. 11. 2016 izbrisana iz sodnega registra. Meni, da je sodišče bistveno kršilo določbe pravnega postopka iz 11. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 in naslednji), ker postopka ni prekinilo in tožene stranke kot pravne naslednice ni pozvalo, da vstopi v postopek. S tem je bila tožena stranka onemogočena pri sodelovanju v postopku. Nadalje meni, da je bilo zmotno uporabljeno materialno pravo. Ne strinja se s stališčem, da delovno mesto zavarovalni zastopnik - svetovalec ni bilo ustrezno, saj je delo tega delovnega mesta tožnik nenazadnje tudi prej opravljal v obsegu 70 % (in samo v deležu 30% vodstvene naloge). S to bistveno okoliščino se sodišče druge stopnje ni ukvarjalo, temveč jo je le omenilo in opredelilo kot nebistveno. Sodišče zaključuje, da se ustreznost ponujenega delovnega mesta v primeru alternativno določene stopnje izobrazbe presoja po najnižji določeni stopnji izobrazbe, vendar tej tezi ne sledi in zatrjuje, da je za ponujeno delovno mesto določena za dve stopnji nižja izobrazba, kar ne drži. Opozarja na identičen primer Pdp 328/2010, kjer je bilo kot ustrezno sprejeto delovno mesto, za katero se je zahtevala IV. oziroma III. stopnja strokovne izobrazbe, za delovno mesto, na katerem je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, pa se je zahtevala V. ali IV. stopnja strokovne izobrazbe. Nadalje se sklicuje na sodbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 74/2011, v kateri je zoper toženo stranko vložil tožbo drug delavec, situacija pa je bila identična - šlo je za odpoved direktorju območnega predstavništva in ponujeno delovno mesto zavarovalnega zastopnika. Meni tudi, da se je sodišče napačno sklicevalo na določbe Kolektivne pogodbe za zavarovalstvo Slovenije, saj so v njej za posamezna delovna mesta oziroma zahtevnostne skupine določeni plačilni razredi in ne zahtevana izobrazba. Razporeditve delovnega mesta v plačni razred ni mogoče enačiti s stopnjo izobrazbe. V konkretnem primeru v pogodbah o zaposlitvi stopnja izobrazbe, ki se zahteva za posamezno delovno mesto, niti ni navedena. Ne strinja se tudi s tem, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita zato, ker je bilo tožniku ponujeno neustrezno delovno mesto. V zvezi s tem se sklicuje na sodno prakso, iz katere izhajajo, da *neustrezna* zaposlitev nima za posledico nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delovna mesta, za katera sodišče šteje, da so ustrezna, ne ustrezajo po kriteriju trajanja in oddaljenosti. Sodišče zanemari tudi, da je pravica in dolžnost delodajalca, da sklene pogodbo o zaposlitvi s tistim delavcem in za tisto delovno mesto, za katero bo delavec izpolnjeval vse pogoje za zaposlitev, tako pogoj izobrazbe, kot druge pogoje (izkušnje, druga potrebna znanja). Če je pri delodajalcu sistemizirano in nezasedeno neko delovno mesto, to ne pomeni, da ga delodajalec mora ponuditi delavcu. Bistveno je, da delavca na tem delovnem mestu tudi potrebuje in da je delavec delo zmožen opravljati.

4. Revizija ni utemeljena.

5. Revizijsko sodišče na podlagi prvega odstavka 371. člena ZPP preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni.

6. Očitek bistvene kršitve iz 11. točke drugega odstavka 339. člena ZPP ni utemeljen. Prvotno tožena stranka je bila zaradi pripojitve k družbi A., d.d. izbrisana iz sodnega registra po vložitvi pritožbe iz njene strani in pred izdajo sodbe sodišča druge stopnje. Po 1. točki tretjega odstavka 591. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1, Ur. l. RS, št. 42/2006 in naslednji) pravne posledice pripojitve nastanejo z vpisom pripojitve v sodni register; v primeru pripojitve med drugim premoženje prevzetih družb preide skupaj z njihovimi obveznostmi na prevzemno družbo. To pomeni, da so morebitne obveznosti prvotne družbe v zvezi s tem delovnim sporom prešle na prevzemno družbo A., d. d., ki je v tej zadevi tudi vlagateljica revizije. Res je sicer, da je med postopkom na pritožbeni stopnji prišlo do situacije, ki ima za posledico prekinitev postopka. Po 3. točki 205. člena ZPP se namreč postopek prekine, če stranka, ki je pravna oseba, preneha obstajati. Postopek je bil po citirani določbi od 2. 11. 2016 prekinjen po zakonu, ne glede na to, da deklaratorni sklep o prekinitvi postopka ni bil izdan. Do prekinitve postopka je prišlo po vložitvi pritožbe in pred izdajo odločbe pritožbenega sodišča z dne 23. 2. 2017. Pred prekinitvijo postopka so bila v pritožbenem postopku opravljena že vsa procesna dejanja, ki jih morajo ali jih lahko opravi stranke, in so potekli vsi roki zanje. Zato ni bilo ovir za izdajo sodbe sodišča druge stopnje (enako sodba in sklep VS RS III Ips 97/2006 z dne 22. 8. 2006). Pri izdaji odločbe na seji senata gre namreč za procesno dejanje izključno sodišča. Zato toženi stranki samo zato, ker ni bil izdan sklep o prekinitvi in nadaljevanju postopka, niso bile kršene procesne pravice in ji ni bilo onemogočeno sodelovanje v postopku. Po zakonu prekinjeni postopek se je po prvem odstavku 208. člena ZPP nadaljeval, ko ga je z vložitvijo revizije prevzela družba, h kateri se je pripojila prvotno tožena stranka.

7. Materialno pravo ni zmotno uporabljeno.

8. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je bil tožnik pri toženi stranki zaposlen za nedoločen čas od 1. 1. 2008 na delovnem mestu namestnik direktorja predstavništva. Po drugem odstavku 4. člena Pogodbe o zaposlitvi je njegovo delo obsegalo sodelovanje pri vodenju (30 %) in izdelavo ponudb ter sklepanje zavarovalnih pogodb (70 %). Uprava družbe je z namenom racionalizacije, reorganizacije in prestrukturiranja poslovanja ter optimizacije poslovnih procesov sprejela spremembe Pravilnika o organizaciji dela in sistemizacij delovnih mest - spremembe so pričele veljati 1. 4. 2009 - ter ukinila delovno mesto namestnik direktorja predstavništva. Tožnik je zato prejel redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga dne 8. 4. 2009. V podpis mu je bila ponujena nova pogodba o zaposlitvi za delovno mesto zavarovalni zastopnik - svetovalec, ki je tožnik ni sprejel. Zato mu je delovno razmerje prenehalo s 1. 7. 2009 po poteku odpovednega roka.

9. Sodišče prve stopnje je ugotovilo obstoj odpovednega razloga, vendar pa je presodilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Ugotovilo je, da je tožena stranka imela prosta ustrezna delovna mesta (v istem obdobju je 18. 4. 2009 in 25. 4. 2009 objavila razpise za delovno mesto direktor območnega predstavništva Ljubljana, direktor področja marketinga in odnosov z javnostmi v Novem mestu ter višji skrbnik za trženje, in vsaj prvo od teh delovnih mest je bilo za tožnika ustrezno), vendar je tožniku ponudila novo pogodbo o zaposlitvi za neustrezno delovno mesto.

10. Sodišče druge stopnje je zavzelo stališče, da je delo, za katerega je alternativno predpisana V. stopnja strokovne izobrazbe, ne glede na to, da je za to delovno mesto predpisana tudi VI. stopnja strokovne

izobrazbe, manj zahtevno in se razlikuje od dela na delovnem mestu, za katerega je določena VII. stopnja strokovne izobrazbe. Sklicevalo se je na Kolektivno pogodbo za zavarovalstvo Slovenije (Ur. l. RS, št. 60/98 in naslednji), po kateri se delovna mesta razvrščajo v tarifne razrede glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v Aktu o sistemizaciji delovnih mest in po kateri se delavec in delodajalec dogovorita, za katero delovno mesto se sklepa delovno razmerje ter v kateri tarifni razred je razvrščeno glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe. Delovno mesto namestnik direktorja predstavništva je bilo v Pogodbi o zaposlitvi razvrščeno v VII. zahtevnostno skupino (plača za VII. b plačni razred), medtem ko je tožena stranka tožniku ponudila v podpis pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto zavarovalni zastopnik - svetovalec, razvrščeno v V. zahtevnostno skupino (V. b plačni razred).

11. Revizija kot sporno izpostavlja vprašanje, ali je bilo ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku ponujeno ustrezno delovno mesto po tem, ko mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi na delovnem mestu namestnik direktorja predstavništva. Za to delovno mesto se je po Pravilniku o sistemizaciji delovnih mest zahtevala VI. ali VII. stopnja strokovne izobrazbe, medtem ko se je za ponujeno delovno mesto zavarovalnega zastopnika - svetovalca zahtevala V. ali VI. stopnja strokovne izobrazbe. Ni bistveno, da je tožnik po odpovedani pogodbi o zaposlitvi ob delitvi dela moral nameniti 30 % svojega delovnega časa sodelovanju pri vodenju, 70 % pa izdelavi ponudb in sklepanju zavarovalnih pogodb. To bi bilo pomembno, če bi imel pogodbo o zaposlitvi za 30 % sklenjeno za delovno mesto namestnik direktorja, za 70 % pa za delovno mesto zavarovalnega zastopnika - svetovalca. Ker pa je imel sklenjeno za delovno mesto namestnik direktorja, je sodišče druge stopnje pravilno izhajalo iz zahtevnosti tega delovnega mesta.

12. Zaključek sodišča druge stopnje, da gre pri ponujeni zaposlitvi za delovno mesto, za katero je zahtevana za dve stopnji nižja izobrazba, je materialno pravno zmoten. Za obe delovni mesti se alternativno zahteva VI. stopnja strokovne izobrazbe, in sicer za delovno mesto namestnik direktorja predstavništva kot nižja alternativa (VI. ali VII. stopnja), za delovno mesto zavarovalnega zastopnika - svetovalca pa kot višja alternativa (V. ali VI. stopnja). Za razlago, da je treba pri presoji ustreznosti upoštevati pri ponujenem delovnem mestu nižjo alternativo (V. stopnjo), pri delovnem mestu, na katerem se odpoveduje pogodba o zaposlitvi, pa višjo (VII. stopnjo), ni pravne podlage. Vendar pa to ne vpliva na pravilnost odločitve. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 in naslednji), ki je veljal v obdobju odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je v tretjem odstavku 90. člena kot ustrezno opredelil tisto 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, ter kraj opravljanja dela, ki ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca). Zaposlitev, za katero se zahteva V. ali VI. stopnja strokovne izobrazbe, že na prvi pogled ni enaka zaposlitvi, za katero se zahteva VI. ali VII. stopnja strokovne izobrazbe. Dodatno pa na razliko kaže tudi določitev stopnje zahtevnosti tako v odpovedani kot v ponujeni pogodbi o zaposlitvi. Res je sicer, kar se zatrjuje v reviziji, da razvrstitve delovnih mest v tarifne (plačne) razrede v skladu s Kolektivno pogodbo za zavarovalstvo Slovenije ni mogoče enačiti z zahtevano stopnjo izobrazbe. Vendar v konkretnem primeru presoja sodišč nižjih stopenj ne temelji na primerjavi plačnih razredov, pač pa na stopnji zahtevnosti (ki ima seveda za posledico tudi določitev plačnega razreda), ki za navedeni delovni mesti izhaja iz pogodb o zaposlitvi. V odpovedani pogodbi o zaposlitvi je bila za delovno mesto namestnik direktorja predstavništva določena VII. zahtevnostna skupina, v ponujeni pogodbi o zaposlitvi za delovno mesto zavarovalni zastopnik - svetovalec pa V. zahtevnostna skupina, kar pomeni posledično tudi to, da gre za delovni mesti, za kateri se ne zahteva enaka stopnja in vrsta izobrazbe.

13. Revizija se neutemeljeno sklicuje na domnevno identično odločitev v sodbi VIII Ips 74/2011 z dne 21. 2. 2012. Iz sodbe sodišča druge stopnje, ki jo je Vrhovno sodišče preizkušalo v citirani zadevi izhaja, da se je za

prejšnje delovno mesto zahtevala le VI. stopnja izobrazbe in ne VI. ali VII. stopnja (morebitne bistvene kršitve v zvezi s to ugotovitvijo tožena stranka ni uveljavljala), za ponujeno pa V. ali VI. stopnja, ter da je imel delavec dejansko V. stopnjo izobrazbe. Ob teh okoliščinah, ki torej niso identične, kot v tem delovnem sporu, je Vrhovno sodišče presodilo, da je bila ponujena zaposlitev ustrezna. Druga primerjava, ki jo revizija še ponuja, pa se nanaša na sodbo Pdp 314/2008 z dne 28. 1. 2009; gre za odločitev sodišča druge stopnje, ki ne predstavlja sodne prakse, na katero bi bilo Vrhovno sodišče kakorkoli vezano.

14. Revizija ima sicer prav, da samo ponudba zaposlitve na drugem, neustreznem delovnem mestu nima za posledico nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpoved je nezakonita, če delodajalec delavcu ponudi neustrezno zaposlitev, čeprav ima na voljo ustrezno prosto delovno mesto. V tretjem odstavku 88. člena ZDR res ni izrecno navedeno, da ponudba neustrezne zaposlitve, kljub obstoju možnosti ustrezne zaposlitve, povzroči nezakonitost odpovedi, vendar pa je jasno, da to iz citirane določbe izhaja<sup>1</sup>. Če ima delodajalec ustrezno prosto delovno mesto, mora delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če tega ne stori, je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

15. Dejanska ugotovitev sodišč nižjih stopenj je, da je bilo vsaj delovno mesto direktor območnega predstavništva Ljubljana za tožnika ustrezno. Da je tožnik izpolnjeval pogoje za zasedbo delovnega mesta, izhaja tudi iz izpovedi priče Roka Sajeta. Revizijsko zatrjevanje, da delovno mesto ni bilo ustrezno po kriteriju trajanja zaposlitve, je v nasprotju z ugotovljenim dejanskim stanjem. Dokazno breme, da delovna mesta, na katerih bi bilo možno tožnika zaposliti pod spremenjenimi pogoji niso ustrezna, je bilo na toženi stranki. Tožena stranka ni dokazala, da delovno mesto direktor območnega predstavništva Ljubljana za tožnika ni bilo ustrezno. V vlogi z dne 20. 9. 2013 je res navedla, da to delovno mesto, ker je vodilno, glede trajanja zaposlitve ni ustrezno, ob tem pa ni predlagala in predložila nobenega dokaza, iz katerega bi to izhajalo. To je poudarilo tudi sodišče druge stopnje v 14. točki obrazložitve, zato ni utemeljen očitek, da se do pritožbene navedbe v zvezi s tem ni opredelilo. Neutemeljen je tudi očitek, da je sodišče zanemarilo dejstvo, da delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi za tisto delovno mesto s tistim delavcem, ki je dejansko primeren za opravljanje dela in samo takrat, kadar ima potrebo po zapolnitvi delovnega mesta. Da je potreba po zapolnitvi delovnega mesta izkazana, izhaja iz ugotovitve, da je bilo prosto delovno mesto razpisano ravno v času, ko se je tožniku odpovedovala pogodba o zaposlitvi. Na ustreznost zaposlitve ne vpliva dejstvo, da je prosto delovno mesto vodilno, kar je poudarilo že sodišče prve stopnje. Zakaj tožnik kljub izpolnjevanju pogojev zanj ni primeren, oziroma zakaj kljub ustreznosti delovnega mesta tožniku ne bi bila dolžna ponuditi, pa tožena stranka ni navedla. Zato je presoja sodišča druge stopnje, da je odpoved nezakonita, ker tožena stranka tožniku ni ponudila ustrezne zaposlitve, čeprav jo je imela, pravilna.

16. Ker niso podani z revizijo uveljavljani razlogi, jo je Vrhovno sodišče na podlagi 378. člena ZPP zato zavrnilo. Zavrnitev revizije zajema tudi njen stroškovni del.

-----  
<sup>1</sup> Delodajalec mora 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, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe.

**Datum zadnje spremembe:** 12.07.2018