

Odločba Višjega sodišča RS: VDS Sklep Pdp 523/2004

Zbirni podatki

Evidenčna številka: VDS02618

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne spore

Datum: 8.7.2004

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: novi ZDR - tehnološki presežek - sodelovanje sindikata - zaposlitev delavca na drugem delovnem mestu - zaposlovanje novih delavcev - zloraba pravice - poseg v poslovne odločitve delodajalca

[Povezava do dokumenta na portalu IUS-INFO](#)

Povezave

Zveza: ZSDU člen 91. ZDR člen 88, 88/1, 88/1-1, 88/3.

Besedilo

Jedro:

Če delodajalec ne zahteva skupnega posvetovanja in če se ne drži predpisanih rokov, ima svet delavcev po 98. členu ZSDU pravico zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora. Kadar ustrezen postopek ni sprožen, opustitve obveznosti iz 91. člena ZSDU delavec v individualnem delovnem sporu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne more uspešno uveljavljati.

Obveznost delodajalca iz 3. odstavka 88. člena ZDR (zaposlitev delavca na drugem delovnem mestu) nastane ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma najprej takrat, ko je izdan prvi formalni akt v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi - obvestilo o nameravani odpovedi. Zato v okviru ugotavljanja možnosti za zaposlitev delavca pod spremenjenimi pogoji, ni mogoče ocenjevati delodajalčevih poslovnih odločitev za več mesecev nazaj. Zaposlovanje je stvar delodajalčeve poslovne odločitve, v katero sodišče ne sme posegati. Zaposlovanje novih delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcem bi na zakonitost odpovedi lahko vplivalo le v primeru izkazane očitne zlorabe.

Izrek:

Pritožbi se ugotovi, izpodbijana sodba se razveljavi in zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Pritožbeni stroški so nadaljnji stroški postopka.

Obrazložitev:

Sodišče prve stopnje je izpodbijano sodbo razveljavilo odločbo o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 30.6.2003 (pravilno: ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 30.6.2003). Toženi stranki je naložilo vzpostavitev delovnega razmerja za nedoločen čas s tožnico, vpis delovne dobe v delovno knjižico, prijavo v zavarovanje, zagotovitev vseh pravic na delovnem mestu sistemski inženir in po pogodbi o zaposlitvi z dne 1.10.1999 za čas od vključno 1.10.2003 dalje, plačilo zapadlih neto plač za oktober in november 2003 v znesku 544.733,10 SIT s

pripadajočimi zakonskimi zamudnimi obrestmi in plačilo mesečnih plač za čas od 1.1.2004 v znesku mesečno po 287.488,70 SIT neto z vsemi povečanji z zakonskimi zamudnimi obrestmi od vsakega 18. v mesecu za pretekli mesec. Toženi stranki je naložilo, da tožnici povrne stroške postopka v znesku 249.084,00 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 5.2.2004 do plačila.

Zoper sodbo se pritožuje tožena stranka, ki uveljavlja vse tri pritožbene razloge iz 1. odstavka 338. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur.l. RS št. 26/99, 96/2002, 2/2004). Navaja, da je sodišče prve stopnje napačno uporabilo materialno pravo, saj tožena stranka ni spreminjala sistemizacije delovnih mest, ker je sploh nima. Ima le katalog del in nalog, ukinitve delovne naloge, ki jo je izvajala tožnica pa zato predstavlja organizacijsko spremembo in ne kadrovske. Sodišču prve stopnje očita napačno ugotovljeno dejansko stanje glede zaposlitev dveh delavcev - enega v septembru 2002 in enega v marcu 2003. Na začetku uvajanja novega računalniškega programa se še ni vedelo, kakšne delovne potrebe bodo nastale. Prvega delavca je zaposlila na začetku uvajanja programa in na razpisano prosto mesto se tožnica ni javila. Drugega delavca je sicer zaposlila že po uvedbi novega programa, vendar pa gre za sistemskega inženirja, sprejetega za vzdrževanje strojne opreme. Za to delovno mesto se zahteva srednja strokovna izobrazba in primerjava s tožničnimi nalogami niti ni možna. Zaposlitev navedenih delavcev v ničemer ni vplivala na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici. Predlaga spremembo izpodbijane sodbe in zavrnitev zahtevka oz. razveljavitev in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v novo sojenje. Priglaša pritožbene stroške.

Tožnica v odgovoru na pritožbo navaja, da je sodišče prve stopnje pravilno uporabilo določbo 94. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur.l. RS št. 42/93, 56/2001). Tožena stranka je spreminjala sistemizacijo delovnih mest, kar je razvidno iz predloženih listin. Zato bi o tem morala obvestiti svet delavcev, pa tudi sindikate. Tožena stranka tudi ni dokazala, da tožnice pod spremenjenimi pogoji ni mogla obdržati na delu. Ugotovljeno je, da sta pred uvedbo novega programa na

informatiki delali dve delavki, po uvedbi pa prav tako dva delavca. Tožnica meni, da bi bila sposobna opravljati delo vodje oddelka informatike, za katero novo sprejeti delavec niti ne izpolnjuje pogojev. Glede na to meni, da razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni poslovni. Predlaga zavrnitev pritožbe in priglaša stroške odgovora na pritožbo.

Pritožba je utemeljena.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah pritožbenih razlogov, pri čemer je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 2. odst. 350. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Ugotovilo je, da je sodišče prve stopnje napačno uporabilo materialno pravo, zato je dejansko stanje ostalo nepopolno ugotovljeno.

Sodišče prve stopnje je razveljavilo odločbo o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici z dne 30.6.2003. Najprej je potrebno zgolj v opozorilo poudariti, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi glede na prejšnjo delovnopravno ureditev prenehanja delovnega razmerja novost, ki jo je uvedel novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur.l. RS št. 42/2002). ZDR uvaja pogodbeni princip v odnosu med delavcem in delodajalcem, zato tudi ne predvideva več izdaje pisnih odločb o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavca (razen le še v disciplinskih postopkih - 180. člen ZDR). Razmerje med delavcem in delodajalcem se ne prekinja več z odločbo, ampak pogodba o zaposlitvi preneha veljati z odpovedjo ali na drug način, določen v zakonu. Tožena stranka je kljub temu odpoved pogodbe o zaposlitvi podala v obliki odločbe, temu je z zahtevkom sledila tožnica, nato pa še sodišče prve stopnje v izreku sodbe. Po 3. odstavku 204. člena ZDR delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zahteva ugotovitev nezakonitosti pogodbe o zaposlitvi, zato se morajo tej določbi primerno glasiti tudi tožbeni zahtevki in seveda izreki sodb. To je sodišče prve stopnje spregledalo, kar pa bistveno na pravilnost odločitve ni vplivalo.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka tožnici nezakonito odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ker se predhodno o spremembi sistemizacije in ukinitvi tožničinega delovnega mesta ni posvetovala s svetom delavcev, kot ji to nalaga 91. člen ZSDU in ker iz obrazložitve odpovedi ni mogoče nedvoumno ugotoviti, da delo tožnice iz razlogov na strani delodajalca ni več potrebno. Zlasti sodišče prve stopnje ugotavlja, da tožena stranka ni izkazala, da tožnice pod spremenjenimi pogoji ni bilo mogoče obdržati na delu, saj bi tožnico lahko usposobila za dela, na katerih je pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaposlila dva druga delavca. Zaposlitev novih delavcev naj bi dokazovala, da ni bilo potrebe po zmanjšanju števila zaposlenih.

Pritožbeno sodišče se s takimi zaključki ne strinja. Sprememba sistemizacije delovnih mest in zmanjšanje števila zaposlenih se po 94. členu ZSDU štejeta za kadrovska vprašanja. Ni pa kadrovsko vprašanje v smislu 91. člena ZSDU odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pritožbena navedba, da tožena stranka ni imela sistemizacije delovnih mest, ampak le katalog del in nalog (v čem naj bi bila razlika, ne pove), je neutemeljena in v nasprotju z listinami, ki jih

je v spis vložila sama (priloga B9, B10). ZSDU v 91. členu določa, da mora delodajalec pred sprejemom (odločitve) obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe. O teh vprašanjih torej svet delavcev ne soodloča, ampak ima le posvetovalno vlogo. Če delodajalec ne zahteva skupnega posvetovanja in če se ne drži predpisanih rokov, ima svet delavcev po 98. členu ZSDU pravico zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora. Iz spisa ni razvidno, da bi bil tak postopek sprožen. Kadar ustrezen postopek ni sprožen (spor se rešuje pred arbitražo in nato pred sodiščem v kolektivnem delovnem sporu), opustitve obveznosti iz 91. člena ZSDU v individualnem delovnem sporu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni mogoče uspešno uveljavljati.

Nadalje pa je napačno stališče sodišča prve stopnje, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov nezakonita, ker sta v informatiki pred začetkom uvajanja novega programa delala dva delavca, po uvedbi novega programa pa prav tako dva in ker je tožena stranka v informatiki zaposlila dva nova delavca, ko je že vedela, koliko jih bo potrebovala na novem programu. Iz spisa izhaja, da sta na starem programu delali tožnica in M. D., njena nadrejena. V času uvajanja novega programa je M. D. v septembru 2002 nadomestil P. P. (tožnica se na razpis niti ni javila), v marcu 2003 pa je tožena stranka zaposlila sistemskega inženirja I. Po odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici sta v informatiki tako res ostala dva delavca: P. kot vodja informacijske tehnologije in sistemski inženir I., ki je novo delovno mesto, po vsebini in zahtevnosti drugačno od tistega, na katerem je delala tožnica. Iz odpovedi pogodbe o zaposlitvi izhaja, da tožnici dela pod pogoji iz njene pogodbe o zaposlitvi ni mogoče zagotoviti zaradi prehoda na novo strežniško infrastrukturo in popolne menjave platforme. Tega sodišče prve stopnje ni upoštevalo, čeprav je bistveno, ali je po uvedbi novega programa njeno delo pod pogoji pogodbe o zaposlitvi še mogoče; ni pa bistveno, koliko delavcev dela v informatiki po uvedbi novega programa v primerjavi s številom delavcev, ki so delali na starem programu.

Tudi glede možnosti zaposlitve pod spremenjenimi pogoji so razlogi izpodbijane sodbe napačni. Po 3. odstavku 88. člena ZDR mora delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji na drugih delih oz. ali ga je mogoče usposobiti za drugo delo. Kot izhaja iz citirane določbe je to dolžan preveriti najkasneje ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, najprej pa takrat, ko je izdan prvi formalni akt v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi - obvestilo o nameravani odpovedi. Zato v okviru ugotavljanja možnosti za zaposlitev delavca pod spremenjenimi pogoji ni mogoče ocenjevati delodajalčevih poslovnih odločitev za več mesecev nazaj. Organizacija dela in zaposlovanje sta stvar delodajalčeve poslovne odločitve, v katero sodišče ne more posegati. Zaposlovanje novih delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi bi na zakonitost odpovedi lahko vplivalo le v primeru dokazane očitne zlorabe; ta pa v konkretnem primeru niti zatrjevana ni bila.

Iz navedenega izhaja, da je sodišče prve stopnje naredilo napačen

zaključek o nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnice iz poslovnih razlogov, zato je dejansko stanje nepopolno ugotovilo. Do tega, ali delo tožnice dejansko ni bilo več potrebno oz. ali ni mogla več nadaljevati z delom pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi se ni opredelilo, ni pa tudi natančno ugotovilo, kdaj je tožena stranka izvedela, da obstoji razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Iz izpodbijane sodbe sicer izhaja, da je tožena stranka že v avgustu 2002 vedela, koliko delavcev bo potrebovala na novem programu, ni pa obrazložilo, kako je do te ugotovitve prišlo. Zato je pritožbeno sodišče na podlagi 355. člena ZPP izpodbijano sodbo razveljavilo in zadevo vrača sodišču prve stopnje v novo sojenje. V ponovljenem postopku naj sodišče prve stopnje najprej ugotovi, kdaj je bila tožena stranka seznanjena z razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj tožnica že v tožbi opozarja, da to ni jasno, tožena stranka pa v dokaz, da je bilo to 1.6.2003 predlaga zaslišanje prič. Nato naj ugotovi ali, kdaj in zakaj je prišlo do prenehanja potrebe po opravljanju dela pod pogoji pogodbe o zaposlitve tožnice in o zahtevku ponovno odloči.

Opozoriti je potrebno še na to, da naj bo pri ponovnem odločanju o zahtevku pozorno na pravilno uporabo 311. člena ZPP. Po tej določbi sme sodišče naložiti toženi stranki, naj opravi določeno dajatev le tedaj, če je ta zapadla do konca glavne obravnave (v izpodbijani sodbi je v 3. odstavku izreka to določbo ZPP prezrlo in odločilo tudi o terjatvah, ki do zaključka glavne obravnave sploh še niso zapadle v plačilo).

Pritožbeni stroški so nadaljnji stroški postopka (3. odstavek 165. člena ZPP).

Zveza:

ZSDU člen 91. ZDR člen 88, 88/1, 88/1-1, 88/3.