

# Odločba Višjega sodišča RS: VDS Sklep Pdp 848/2001

## Zbirni podatki

**Evidenčna številka:** VDS02173

**Sodišče:** Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

**Oddelek:** Oddelek za individualne in kolektivne spore

**Datum:** 11.4.2003

**Področje:** DELOVNO PRAVO

**Institut:** prenehanje delovnega razmerja - disciplinski ukrep - sindikalni zaupnik - svet delavcev - imuniteta

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

## Povezave

**Zveza:** ZSDU člen 57, 57/1, 67, 67/1, 67/2, 99. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti člen 41, 41/5.

## Besedilo

### Jedro:

Imuniteta sindikalnega zaupnika se ne nanaša le na sindikalno dejavnost. Iz 51. člena KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter kovinsko in elektroindustrijo izhaja, da zoper sindikalnega zaupnika brez soglasja sindikata ni mogoče začeti disciplinskega postopka. Če sindikat soglasja ne da, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja (41. člen SKPg), če pa ta ne pripelje do soglasja za začetek disciplinskega postopka zoper sindikalnega zaupnika, disciplinskega postopka ni mogoče zakonito uvesti.

Imuniteta člana sveta delavcev se ne nanaša le na delovanje članov sveta delavcev glede njegove aktivnosti v zvezi s članstvom v tem organu. Zato je potrebno 2. odst. 67. čl. ZSDU razlagati tako, da je potrebno v vsakem primeru pridobiti soglasje sveta delavcev za začetek disciplinskega postopka zoper njegovega člana. Če svet delavcev ne da soglasja, lahko pride do spora med delodajalcem in svetom delavcev, ki se razrešuje v skladu z določbami od čl. 99 do 106 ZSDU po pristojni arbitraži.

Ker je sodišče prve stopnje štel, da tožena stranka ni bila dolžna pridobiti soglasja sindikata in sveta delavcev za začetek disciplinskega postopka zoper tožnika, je zmotno uporabilo določbo 51. čl. panožne KP in 2. odst. 67. čl. ZSDU.

### Izrek:

Pritožbama se ugotovi, izpodbijana sodba se razveljavi in se zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo odločanje.

Pritožbeni stroški so nadaljnji stroški postopka.

### Obrazložitev:

:

Sodišče prve stopnje je v 1. tč. izpodbijane sodbe spremenilo sklep disciplinske komisije tožene stranke z dne 27.1.1998, izdan na javni disciplinski obravnavi dne 29.10.1997 in sklep komisije za pritožbe tožene stranke z dne 10.3.1998 tako, da je tožniku izreklo disciplinski ukrep javni opomin, kar je tožnik zahteval po

primarnem in podrednem zahtevku več, je zavrnilo (2. tč. izreka izpodbijane sodbe), v 3. tč. izreka pa je naložilo toženi stranki, da tožniku povrne njegove pravne stroške v znesku 800,00 SIT, v 8 dneh in pod izvršbo.

Zoper navedeno sodbo sta vložila pritožbi tožnik in tožena stranka.

Tožnik se pritožuje zoper zavrnilni del izpodbijane sodbe iz vseh pritožbenih razlogov in predlaga pritožbenemu sodišču, da pritožbi ugodi, izpodbijano sodbo spremeni tako, da v celoti ugodi njegovemu tožbenemu zahtevku oz. podredno, da jo razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. V pritožbi navaja, da je sodišče prve stopnje napačno ugotovilo dejansko stanje, saj tožnik z ozirom na sodbo I Pd 3650/94 v zvezi s sodbama Pdp 1317/97 in VIII Ips 303/99 ni bil dolžan opravljati dela vzdrževalca. Iz citiranih sodb izhaja, da je bila razporeditev tožnika na navedeno delovno mesto nezakonita. Tožnik torej teh del ni bil dolžan opravljati, pri čemer določenih del ni opravil tudi zato, ker jih ni znal. Sodišče prve stopnje je neutemeljeno spremenilo disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja v javni opomin, saj bi moralo ugotoviti, da je tožena stranka kljub omenjenim sodbam vzdrževala nezakonito stanje. Razporediti bi ga namreč morala nazaj na delovno mesto gasilca. Prvostopenjsko sodišče tudi ne upošteva, da je tožnik imel delovnopravno imuniteto kot član sveta delavcev in kot sindikalni zaupnik, saj mu ta imuniteta ni bila odvzeta, dovoljenja sveta delavcev in sindikata za začetek disciplinskega postopka zoper tožnika pa ni bilo. Prvostopenjsko sodišče pa je storilo tudi bistveno kršitev določb postopka, ko je prezrlo pravnomočno sodbo I Pd 3650/94 in odločalo o zadevi, ki je bila že prej pravnomočno razsojena.

Zoper navedeno sodbo se iz vseh pritožbenih razlogov pritožuje tudi tožena stranka in predlaga pritožbenemu sodišču, da izpodbijano sodbo spremeni in tako primarni kot podredni tožbeni zahtevek tožnika v celoti zavrne. V pritožbi navaja, da je sodišče prve stopnje storilo bistveno kršitev določb postopka po 1. odst. 339. čl. ZPP, ker ni uporabilo oz. je neupravilno uporabilo določbi 285. in 287. čl. ZPP. To pa je vplivalo na zakonitost in pravilnost

izpodbijane sodbe. Ko je v obrazložitvi navedene sodbe ugotovilo, da tožena stranka ni dokazala obstoja kvalifikatornih okoliščin iz 88. čl. Podjetniške kolektivne pogodbe, je ugotavljalo dejstva, ki med strankama niso bila sporna. Poleg tega v okviru ugotavljanja teh kvalifikatornih okoliščin ni ugodilo predlogu tožene stranke za dodatno zaslišanje prič S. in E., ki ju je tožena stranka predlagala glede razčiščevanja teh okoliščin. To pa predstavlja bistveno kršitev določb postopka po 14. tč. 2. odst. 339. čl. ZPP. V zvezi z obstojem kvalifikatornih okoliščin je bilo tudi nepopolno ugotovljeno dejansko stanje, saj so bile le-te podane. Kvalifikatorna okoliščina nastanka škode je bila podana s tem, da je morala tožena stranka tožniku kljub njegovemu nedelu in odklanjanju dela plačevati plačo in od bruto plače odvajati predpisane dajatve. Poleg tega bi toženi stranki lahko nastala tudi večja škoda zaradi nepreselitve trgovine na lokacijo Most, zaradi neizvajanja nadzora nad mazanjem strojev, oskrbe z mazivi, ... pa bi lahko prišlo do okvare strojev in s tem do zastoja v proizvodnji, kar bi vsekakor predstavljalo škodo za toženo stranko. Ker sodišče prve stopnje ni v celoti upoštevalo izpovedbe tožnika (dne 6.12.2000 je tožnik izpovedal, da je bil pripravljen prevzeti nadzor nad mazanjem strojev v primeru sistemiziranja tega delovnega mesta, izrecno pa je potrdil tudi svoje navedbe v dopisu z dne 31.7.1997, da to področje dela zanj ni bilo zanimivo), temveč je obrazložitev oprlo le na prvo od obeh kontradiktornih izpovedb, je podano nasprotje med tem odločilnim dejstvom in zapisnikom obravnave z dne 6.12.2000. S tem je odpadla tudi podlaga za obstoj olajševalnih okoliščin, ki jih je ugotovilo prvostopenjsko sodišče, zato je sodišče prve stopnje zmotno ugotovilo dejansko stanje. Tožena stranka v pritožbi še zatrjuje, da je prvostopenjsko sodišče napačno odločilo tudi o stroških postopka, saj je tožnik uspel le z manjšim delom zahtevka. Sodišče prve stopnje bi moralo v skladu z 2. odst. 154. čl. odločiti, da mora tožnik toženi stranki povrniti njene pravdne stroške oz. da vsaka stranka krije svoje stroške postopka.

Pritožbi sta utemeljeni.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah uveljavljenih pritožbenih razlogov, pri čemer je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 2. odst. 350. čl. Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99, 96/2002) in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri tem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje bistvenih kršitev določb postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 8., 11., 12. in 14. tč. 2. odst. 339. čl. ZPP, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti ni storilo, vendar pa je zaradi zmotne uporabe materialnega prava dejansko stanje nepopolno ugotovilo, zaradi česar je njegova odločitev vsaj preuranjena.

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo spremenilo odločitev disciplinskih organov tožene stranke v delu, ki se nanaša na izrečeni disciplinski ukrep, tako da je tožniku namesto prenehanja delovnega razmerja izreklo javni opomin. Na podlagi izvedenega dokaznega postopka je ugotovilo, da je tožnik kršil delovno obveznost po 2. in 6. tč. 86. čl. Pravilnika o delovnih razmerjih tožene stranke (pravilno Kolektivne pogodbe tožene stranke; B 37 - v nadaljevanju podjetniška kolektivna pogodba). Zaključilo je,

da je tožnik s svojim ravnanjem storil hujšo kršitev delovne obveznosti neizpolnjevanja ali nevestnega, nepravočasnega oz. malomarnega opravljanja delovnih in drugih obveznosti ter navodil neposredno nadrejenih delavcev in hujšo kršitev delovne obveznosti odklonitve izvršitve operativnih nalog ali drugih delovnih nalog brez upravičenega razloga. Navedeni kršitvi delovne obveznosti spadata med tiste hujše kršitve, za katere se delavcu lahko izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, če je bilo s storitvijo ali opustitvijo dejanja ogroženo življenje ali zdravje delavcev ali drugih delovnih ljudi, povzročena ali bi lahko bila povzročena večja škoda, ogrožen ali bi lahko bil bistveno moten delovni proces v podjetju, ali bi lahko bilo kako drugače bistveno oteženo poslovanje podjetja (88. čl. podjetniške KP). Prvostopenjsko sodišče je ugotovilo, da tožena stranka teh okoliščin ni dokazala, zato je zaključilo, da niso bili izpolnjeni pogoji za izrek disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Glede na to je namesto navedenega disciplinskega ukrepa tožniku izreklo disciplinski ukrep javni opomin, medtem ko je v preostalem zahtevku tožnika (za ugotovitev ničnosti oz. nezakonitosti disciplinskih sklepov tožene stranke, reintegracijski in reparacijski zahtevki) zavrnilo.

Prvostopenjsko sodišče je nadalje ugotovilo, da je bil tožnik sindikalni zaupnik in član sveta delavcev pri toženi stranki. Zaključilo je, da tožena stranka ni kršila določbe 41. čl. Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (SKPg, Ur. l. RS, št. 40/97) niti 51. čl. Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter kovinsko in elektroindustrijo Slovenije (panožna KP, Ur. l. RS, št. 37/96), saj navedeni določbi dajeta sindikalnemu zaupniku imuniteto le, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti. V takem primeru zoper sindikalnega zaupnika ni mogoče začeti disciplinskega postopka. Ker je tožnik kršil delovne obveznosti, takšno ravnanje pa je v nasprotju z veljavnimi predpisi, je prvostopenjsko sodišče zaključilo, da tožena stranka navedenih določb ni kršila. Imuniteta sindikalnega zaupnika se namreč nanaša le na njegova ravnanja v okviru sindikalne dejavnosti. Iz istega razloga je ugotovilo, da toženi stranki za začetek disciplinskega postopka zoper tožnika ni bilo potrebno pridobiti soglasja sveta delavcev. Po stališču prvostopenjskega sodišča iz 67. čl. Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS št. 42/93) ne izhaja, da član sveta delavcev uživa imuniteto, če krši delovno obveznost, oz. da je za začetek disciplinskega postopka zoper člana sveta delavcev v takšem primeru potrebno soglasje tega organa.

Pritožbeno sodišče ne soglaša z zgoraj navedeno razlago omenjenih določb panožne KP in ZSDU. Po stališču pritožbenega sodišča iz 51. čl. panožne KP izhaja, da sindikalni zaupnik uživa delovnopravno imuniteto in da zoper njega ni mogoče začeti disciplinskega postopka brez soglasja sindikata. Če sindikat soglasje ne da, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja (41. čl. SKPg). Iz 5. odst. 41. čl. SPKgd izhaja, da je dokazno breme, da ne gre za kršitev v zvezi z opravljanjem sindikalne dejavnosti, na delodajalcu. Navedeno po stališču pritožbenega sodišča pomeni, da mora delodajalec dokazati, da ni ravnal diskriminatorno zoper sindikalnega zaupnika. Če predhodni postopek pomirjanja ne

pripelje do soglasja sindikata za začetek disciplinskega postopka zoper sindikalnega zaupnika, disciplinskega postopka zoper njega ni mogoče zakonito začeti.

Imuniteto člana sveta delavcev opredeljuje 57. čl. ZSDU, ki v 1. odst. določa, da člana sveta delavcev ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in dogovorom po tem zakonu, brez soglasja delavcev prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu ali ga uvrstiti med presežke delavcev. Ob pogojih iz 1. odst. 67. čl. citiranega zakona pa članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oz. podrejen položaj, kar določa 2. odst. citiranega člana. Iz navedenih določb izhaja, da se imuniteta člana sveta delavcev ne nanaša le na delovanje članov sveta delavcev glede njegove aktivnosti v zvezi s članstvom v tem organu. Ob upoštevanju navedenega je potrebno po stališču pritožbenega sodišča 2. odst. 67. čl. ZSDU razlagati tako, da je potrebno v vsakem primeru pridobiti soglasje sveta delavcev za začetek disciplinskega postopka zoper njegovega člana. Tudi v tem primeru mora delodajalec že pred začetkom disciplinskega postopka zoper člana sveta delavcev dokazati, da ne ravna proti članu sveta delavcev diskriminatorno. Če svet delavcev ne da soglasja, lahko pride do spora med delodajalcem in svetom delavcev, ki se razrešuje v skladu z določbami od čl. 99 do 106 ZSDU po pristojni arbitraži.

Ker je sodišče prve stopnje štelo, da soglasje sindikata in sveta delavcev za začetek disciplinskega postopka zoper tožnika tožena stranka ni bila dolžna pridobiti, je zmotno uporabilo določbo 51. čl. panožne KP in 2. odst. 67. čl. ZSDU. Zaradi tega posledično ni ugotavljalo, če je tožena stranka ta soglasja poskušala pridobiti, če sta sindikat in svet delavcev soglasje dala oz. če sta ga odklonila in če je bil v primeru odklonitve soglasja izveden postopek pomirjanja (41. čl. SKPgd) oz. reševanje sporov med svetom delavcev in delodajalcem (99. čl. ZSDU). Če v teh postopkih ni prišlo do soglasja za začetek disciplinskega postopka zoper tožnika, disciplinski postopek zoper tožnika ni bil začel ter izveden v skladu z veljavnimi predpisi, kar ima za posledico nezakonitost sklepov disciplinskih organov tožene stranke. Ker prvostopenjsko sodišče zaradi zmotne uporabe materialnega prava navedenega ni ugotavljalo, je ostalo dejansko stanje nepopolno ugotovljeno. Že iz tega razloga je bilo treba tožnikovi pritožbi ugoditi.

Po stališču pritožbenega sodišča je utemeljena tudi tožnikova pritožba v zvezi z tožnikovo razporeditvijo na delovno mesto "vzdrževalec II". V sodnem postopku je bilo namreč s pravnomočno sodbo ugotovljeno, da je tožena stranka tožnika nezakonito razporedila na delovno mesto "vzdrževalec II". Če je razporeditev na določeno delovno mesto nezakonita, delavcu ni mogoče očitati hujše kršitve delovne obveznosti neizpolnjevanja ali nevestnega, nepravočasnega oz. malomarnega opravljanja delovnih in drugih obveznosti ter navodil neposredno nadrejenega delavca niti odklonitve izvršitve operativnih nalog ali drugih delovnih nalog brez opravičenega razloga v zvezi z nezakonito razporeditvijo. Malomarno oz. nevestno opravljanje

dela delavca oz. odklonitev izvedbe določenih del na delovnem mestu je razlog za začetek disciplinskega postopka zoper takšnega delavca, vendar le, če je delavec pravilno in zakonito razporejen. V primeru, da delodajalec delavca razporedi na drugo delovno mesto nezakonito, sam nosi posledice takšne nezakonite razporeditve. Podobno stališče izhaja iz sodbe in sklepa VS RS opr.št. VIII Ips 245/2001 z dne 18.6.2002 (če je razporeditev na določeno delovno mesto nezakonita, delavcu ni mogoče očitati neupravičene odsotnosti z dela, če na takem delovnem mestu ni delal).

Neutemeljen pa je pritožbeni očitek tožnika o bistveni kršitvi določb postopka po 12. tč. 2. odst. 339. čl. ZPP (odločanje o zahtevku, o katerem že teče pravda ali o katerem je bilo že pravnomočno razsojeno ali o katerem je bila že sklenjena sodna poravnava) v zvezi s pravnomočno sodbo Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani opr. št. I Pd 3650/94 z dne 26.6.1997. S citirano pravnomočno sodbo sta bila namreč razveljavljena sklepa pristojnih organov tožene stranke o tožnikovi razporeditvi na delovno mesto "vzdrževalec II", medtem ko je tožnik v tem individualnem delovnem sporu vtoževal razveljavitev sklepov disciplinskih organov tožene stranke, tako da ne gre za pravnomočno razsojeno stvar.

V zvezi s pritožbo tožene stranke, ki graja spremembo izrečenega disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja v disciplinski ukrep javni opomin, pritožbeno sodišče ugotavlja, da je utemeljena. Ugotovitev obstoja kvalifikatornih okoliščin, kot sta jih določila 89. čl. Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS št. 14/90, 5/91 in 71/93) in 88. čl. Podjetniške KP, sodi med dejanske ugotovitve. Pri presoji zakonitosti odločitev delodajalca o izrečenem disciplinskem ukrepu pa je sodišče dolžno preveriti tudi obstoj teh kvalifikatornih okoliščin, ki morajo biti podane, da se delavcu lahko zakonito izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja (kjer je predpisan fakultativen izrek tega disciplinskega ukrepa). Navedeno namreč spada v okvir preizkusa pravilne uporabe materialnega prava. V cilju ugotovitve teh okoliščin je tožena stranka predlagala zaslišanje dveh prič. Prvostopenjsko sodišče je, ne da bi navedeni dokaz izvedlo, vsaj preuranjeno zaključilo, da tožena stranka obstoja teh okoliščin ni dokazala, čeprav je obstoj kvalifikatornih okoliščin razviden že iz izpodbijanega sklepa disciplinske komisije. S tem je ostalo dejansko stanje v zvezi z ugotovitvijo obstoja kvalifikatornih okoliščin nepopolno ugotovljeno.

Neutemeljena je pritožbena navedba tožene stranke o bistveni kršitvi določb postopka iz 14. tč. 2. odst. 339. čl. ZPP. Iz tožnikove navedbe v dopisu z dne 31.7.1997, da sporno področje dela za tožnika ni zanimivo, ne izhaja, da bi tožnik navedeno delo dejansko odklonil. Glede na to ni podano nasprotje med tem odločilnim dejstvom, navedenim v obrazložitvi izpodbijane sodbe in zapisnikom obravnave z dne 6.12.2000.

V zvezi z odločitvijo sodišča prve stopnje o stroških postopka je potrebno ugotoviti, da se predmetni individualni delovni spor šteje kot spor o prenehanju delovnega razmerja. 2. odst. 22. čl. Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS, Ur. l. RS, št. 19/94,

20/98) določa, da v sporih o prenehanju delovnega razmerja trpi delodajalec svoje stroške ne glede na izid postopka. Glede na to je neutemeljena pritožbena navedba tožene stranke o tem, da bi ji moral tožnik povrniti pravdne stroške. Pritožbeno sodišče sicer ne soglaša z ugotovitvijo prvostopenjskega sodišča, da je tožnik v pretežni meri uspel z zahtevkom oz. da ni uspel samo s sorazmerno majhnim delom svojega zahtevka (3. odst. 154. čl. ZPP). Tožnik je namreč vtoževal razveljavitev disciplinskih ukrepov tožene stranke, vrnitev na delo, opisno je vtoževal prejemke iz delovnega razmerja od 20.10.1997 dalje, prvostopenjsko sodišče pa je z izpodbijano sodbo spremenilo izrečeni disciplinski ukrep, v preostalem pa je njegov zahtevek zavrnilo. Glede na navedeno je napačen zaključek sodišča prve stopnje, da je tožnik v pretežni meri s svojim zahtevkom uspel. Ker so uveljavljani pritožbeni razlogi podani, je pritožbeno sodišče pritožbama ugodilo in razveljavilo izpodbijano sodbo ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje (355. čl. ZPP).

V ponovljenem postopku bo moralo sodišče prve stopnje ob upoštevanju dokaznih predlogov strank ugotoviti, ali sta sindikat in svet delavcev dala soglasje za začetek disciplinskega postopka zoper tožnika. Če bo ugotovljeno, da je bil postopek zoper tožnika začet v skladu z veljavno zakonodajo, se bo moralo opredeliti tudi do tega, ali je tožniku mogoče očitati zatrjevane hujše kršitve delovne obveznosti na delovnem mestu, na katerega je bil nezakonito razporejen (pravnomočna sodba Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. št. I Pd 3650/94) in posledično, če so bile podane kvalifikatorne okoliščine (88. čl. podjetniške KP) za izrek disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Ko bo sodišče prve stopnje dopolnilo dokazni postopek v nakazani smeri in razčistilo vsa sporna vprašanja naj ponovno odloči o celotnem vtoževanem zahtevku tožnika in o stroških postopka, upoštevajoč 2. odst. 22.čl. ZDSS ter 154. čl. ZPP.

Odločitev o pritožbenih stroških temelji na določbi 3. odst. 165. čl. ZPP, ki določa, da v primeru, če sodišče razveljavi odločbo, zoper katero je bilo vloženo pravno sredstvo in zadevo vrne v novo sojenje, pridrži odločitev o stroških postopka v zvezi s pravnim sredstvom za končno odločbo.

#### **Zveza:**

ZSDU člen 57, 57/1, 67, 67/1, 67/2, 99. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti člen 41, 41/5.