

Odločba Višjega sodišča RS: VDS Sodba Pdp 695/2004

Zbirni podatki

Evidenčna številka: VDS03029

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne spore

Datum: 10.6.2005

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: novi ZDR - pogodba o zaposlitvi - odpoved delovnega razmerja - ZSDU - invalid

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

Povezave

Zveza: ZSDU člen 91, 94. ZDR člen 4, 8, 8/1, 90, 90/2, 116, 116/1. ZZRZI člen 39, 40. ZPIZ-1 člen 102, 103, 104, 105.

Besedilo

Jedro:

Čeprav se za kadrovsko vprašanje po 94. členu ZSDU šteje tudi odločanje o sprejetju ali spremembi sistemizacije delovnih mest, glede katere 91. člen ZSDU zahteva obvestilo svetu delavcev in skupno posvetovanje, v primeru, če gre le za spremembo števila zaposlenih na že sistemiziranem delovnem mestu, sodelovanje sveta delavcev ni potrebno. Zato v takem primeru ni mogoče izpodbijati individualne odpovedi PZ zaradi kršitve 91. člena ZSDU, sploh pa v primeru neusklajenih stališč delodajalec ni vezan na stališče sveta delavcev.

Sklep kolegija tožene stranke o prenehanju potreb po delu skladiščnika odpremeljevalca ne pomeni spremembe sistemizacije, ki bi jo tožena stranka skladno z 8. členom ZDR morala poslati v mnenje sindikatom.

Ker v spornem obdobju še nista veljali določbi 39. in 40. člena ZZRZI (redna odpoved PZ invalidu in zagotovitev drugega ustreznega dela), niti ne določbe od 102. do 105. člena ZPIZ - 1 - BPB 1 (odpoved PZ delovnemu invalidu zaradi invalidnosti ali poslovnih razlogov), je redna odpoved PZ s ponudbo nove pogodbe nezakonita, ker tudi v tem primeru veljajo določbe o varstvu invalidov pred odpovedjo iz poslovnega razloga po 116. členu ZDR. Tožena stranka tožnici kot delovni invalidki II. kategorije ni mogla zakonito odpovedati PZ.

Izrek:

Pritožba se zavrne in se potrdi sodba sodišča prve stopnje.

Tožena stranka sama krije svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev:

Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje razveljavilo odločbo tožene stranke z dne 25.8.2003 o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (1. tč. izreka). Ugotovilo je, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov tožnici neutemeljena in da tožnici pri toženi stranki delovno razmerje ne preneha z 12.11.2003, temveč ji z vsemi pravicami iz dela traja od

13.11.2003 dalje (2. tč. izreka). Toženi stranki je naložilo, da tožnici povrne stroške postopka v višini 68.640,00 SIT z zakonitimi zamudnimi obrestmi od 1.4.2004 dalje do plačila (3. tč. izreka).

Zoper takšno sodbo se tožena stranka pritožuje iz vseh treh pritožbenih razlogov, navedenih v prvem odstavku 338a o - Ur. l. RS št. 26/99, 96/2002, 2/2004).

Navaja, da je sodišče prve stopnje zmotno uporabilo določbo 91. čl. Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU - Ur. l. RS št. 42/93, 56/01), saj ta ne določa, da je odločitev delodajalca v zvezi z zmanjšanjem števila delavcev vezana na podano soglasje sveta delavcev. V skladu z 92. čl. ZSDU si mora delodajalec le prizadevati za usklajitev stališč s svetom delavcev. Skupno posvetovanje je predvideno glede vprašanja zmanjšanja števila delavcev pri delodajalcu, kar napeljuje na obstoj večjega števila presežnih delavcev, v konkretnem primeru pa je šlo za individualno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Smisel zakonske ureditve ni v tem, da bi delodajalec moral pridobiti potrditev sveta delavcev za vsako odločitev o individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Opustitev posvetovanja ne more pomeniti absolutne bistvene kršitve postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj delodajalec kljub nasprotovanju sveta delavcev lahko vztraja pri svoji odločitvi o zmanjšanju števila delavcev.

Sodišče prve stopnje naj bi tudi zmotno uporabilo določbo 8. čl.

Zakona o delovnih razmerjih (ZDR - Ur. l. RS št. 42/2002), saj pri toženi stranki ni prišlo do spremembe sistemizacije delovnih mest, pač pa le do spremembe števila delavcev na sistemiziranem delovnem mestu skladiščnika odpremeljevalca. Delovno mesto tožnice ni bilo ukinjeno, zato pri toženi stranki ni bilo potrebe po spremembi sistemizacije delovnih mest, saj noben predpis ne določa, da bi akt o sistemizaciji moral vsebovati tudi podatke o številu delavcev, ki opravljajo delo na posameznem sistemiziranem delovnem mestu. Zmotna je ugotovitev sodišča prve stopnje, e s 30.6.2003 prišlo do spremembe splošnega akta tožene stranke. Stališče sodišča prve stopnje pomeni, da bi se tudi odločitev delodajalca o zaposlitvi novega delavca na že

sistemiziranem delovnem mestu, morala podvreči neracionalnemu postopku pridobivanja mnenja sindikata. Takšna obveznost delodajalca iz zakona ne izhaja, sicer pa je pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec v skladu s tretjim odstavkom 83. čl. ZDR dolžan pisno obvestiti sindikat šele na zahtevo delavca, kar je bilo v tej zadevi tudi storjeno.

Zaradi navedenih razlogov naj bi bila podana bistvena kršitev določb pravnega postopka iz 14. tč. drugega odstavka 339. čl. ZPP, saj so razlogi izpodbijane sodbe nejasni in med seboj v nasprotju. Sodišče prve stopnje naj bi zmotno uporabilo tudi določbo 90. čl. ZDR, ki kot ustrezno zaposlitev opredeljuje tisto, za katere se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu.

Sodišče prve stopnje bi moralo uporabiti določbo 200. čl. ZDR, ki določa, da mora delodajalec delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, zagotoviti opravljanje drugega dela, Z (30.6.2003), ne pa iz dejstva, da mora drugo delo ustrezati vrsti in stopnji delavčeve strokovne izobrazbe.

Zaradi navedenega je napačno stališče sodišča prve stopnje, da bi tožena stranka pri ponudbi nove pogodbe o zaposlitvi morala upoštevati, da je bilo tožnično delovno mesto razvrščeno v IV. tarifni razred. Tožnica je namreč do leta 2000 opravljala dela na enakem delovnem mestu, kot je novo ponujeno delovno mesto, za katero je predpisana III. stopnja izobrazbe. Zmotno je tudi stališče sodišča prve stopnje, da bi tožena stranka morala zahtevati ponovno mnenje o tožnični delazmožnosti, glede na to, da tožnica več kot dve leti in pol ni opravljala dela, za katerega je invalidska komisija v letu 1991 ugotovila, da ga je tožnica sposobna opravljati s polovičnim delovnim časom. Tožena stranka se je pri izbiri novega in ustreznega delovnega mesta utemeljeno oprla na mnenje invalidske komisije iz leta 1991.

Nepravilna naj bi bila tudi ugotovitev sodišča prve stopnje, da v novi pogodbi o zaposlitvi "ostale kratkotrajne naloge" niso konkretizirane. Priče so namreč jasno izpovedale, da gre pri tem izključno za občasno pometanje oz. čiščenje svojega delovnega mesta, zato je sodišče prve stopnje povsem pavšalno zaključilo, da bi bila ta dela tožnici lahko ponujena le po predhodni oceni njene delazmožnosti. Sodišče prve stopnje naj bi tudi zmotno interpretiralo določbe 240. čl. ZDR v povezavi s 116. čl. ZDR. Te določbe omogočajo odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu iz poslovnih razlogov, ob pogoju, da je bila delavcu z novo pogodbo o zaposlitvi ponujena ustrezna zaposlitev. Ratio citiranih določb je v tem, da se prepreči prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu, vendar pa ti ob zavrnitvi ponujene ustrezne nove zaposlitve ne morejo uživati pravnega varstva, kar naj bi izhajalo tudi iz mnenja Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve z dne 30.6.2003. Tožena stranka predlaga, da pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo spremeni tako, da tožbeni zahtevek v celoti zavrne, podrejeno pa, da izpodbijano sodbo razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Pritožba ni utemeljena.

V skladu z drugim odstavkom 350. čl. 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., 8., 11., 12. in 14. tč. drugega odstavka 339. čl. ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava.

V zvezi s stališčem sodišča prve stopnje glede kršitve določbe 8. čl. ZDR pritožba neutemeljeno uveljavlja obstoj bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 14. tč. drugega odstavka 339. čl. ZPP. Razlogi sodišča prve stopnje glede tega vprašanja so sicer napačni, vendar to še vedno ne pomeni, da bi bili ti razlogi nejasni ali pa med seboj v nasprotju.

Pač pa pritožba zaradi zmotne uporabe materialnega prava utemeljeno izpodbija stališča sodišča prve stopnje glede kršitev določb 91. čl. ZSDU in 8. čl. ZDR, vendar pa je odločitev sodišča prve stopnje še vedno pravilna, saj ima tožnica status delovnega invalida II. kategorije in ji zato v času do uveljavitve novega zakona, ki bo urejal usposabljanje in zaposlovanje invalidov, iz poslovnega razloga ni mogoče zakonito odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

Izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi tako ni nezakonita zgolj zaradi tega, ker tožena stranka o nameravanem zmanjšanju števila zaposlenih na delovnem mestu skladiščnika odpremljevalca ni obvestila sveta delavcev in ni zahtevala skupnega posvetovanja v smislu določb 91. čl. ZSDU. Ta namreč določa, da mora delodajalec obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede kadrovskih vprašanj. Res je sicer, da se za kadrovska vprašanja na podlagi 94. čl. ZSDU štejejo sistemizacija delovnih mest in zmanjšanje števila delavcev, vendar pa izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot posledice odklonitve ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, ni mogoče opredeliti kot kadrovska vprašanja, glede katerega bi bilo obvezno posvetovanje s svetom delavcev. Sicer pa celo v primeru, če bi v resnici šlo za vprašanje, o katerem bi tožena stranka morala obvestiti svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje, opustitev obveščanja in skupnega posvetovanja ne more povzročiti razveljavitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj v primeru neusklajenih stališč delodajalec ni vezan na stališča sveta delavcev.

Zmotno je tudi stališče sodišča prve stopnje, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita, ker sklep kolegija tožene stranke z dne 30.6.2003 o prenehanju potreb po delu skladiščnika odpremljevalca predstavlja spremembo sistemizacije, torej splošni akt, ki bi ga tožena stranka v skladu z 8. čl. ZDR pred sprejemom morala posredovati v mnenje sindikatom. Prvi odstavek 8. čl. ZDR namreč določa, da mora delodajalec predloge splošnih aktov, s katerimi določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sklepa kolegija o prenehanju potrebe po delu ene delavke pač ni mogoče šteti za splošni akt, s katerim delodajalec določa organizacijo dela. Sicer pa akt o sistemizaciji lahko spada med akte iz 8. čl. ZDR le, v kolikor gre za akt v smislu drugega

odstavka 20. čl. ZDR, s katerim se določijo pogoji za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. Delavci morajo poznati pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, da bi lahko izpolnjevali pogodbene in druge obveznosti, zato je delodajalec tak akt v resnici dolžan posredovati v mnenje sindikatu, vendar pa v konkretnem primeru sklep kolegija tožene stranke ne pomeni takšnega akta, saj se z njim ne določajo pogoji za opravljanje dela na določenem delovnem mestu.

Zmotno je stališče sodišča prve stopnje, da bi tožena stranka morala pridobiti novo mnenje invalidske komisije o primernosti delovnega mesta pripravljalca polizdelkov in dodelovalca jermenov, ker tožnica zadnji dve leti in pol ni opravljala tega dela. Sicer pa je invalidska komisija ne le v letu 1991, temveč tudi v letu 2003 ugotovila, da je tožnica sposobna za delo vizualne kontrole sinhronih, rezanih in specialnih jermenov.

Zmotno je tudi stališče sodišča prve stopnje, da delovno mesto pripravljalca polizdelkov in dodelovalca jermenov ni ustrezno, ker opis delovnega mesta v predlogu pogodbe o zaposlitvi vsebuje tudi navedbo ostalih kratkotrajnih nalog glede na potrebe poslovnega procesa. S kratkim opisom dela v pogodbi o zaposlitvi ni mogoče taksativno naštetih prav vseh drobnih opravil, ki jih mora delavec tudi opraviti, obenem pa mora biti ta opis takšen, da omogoča potrebno fleksibilnost. V vsakem primeru pa je delodajalec tudi pri odrejanju ostalih kratkotrajnih nalog dolžan upoštevati omejitve, ki jih ima delovni invalid.

Pritožba se večkrat sklicuje na dopis ministrstva z dne

30.6.2003, vendar tega dopisa v spisu ni, zato teh pritožbenih navedb sploh ni mogoče preveriti.

Pač pa pritožbeno sodišče soglaša s stališčem sodišča prve stopnje, da tožena stranka z novo pogodbo o zaposlitvi tožnici ni ponudila ustrezne zaposlitve. V skladu s tretjim odstavkom 90. čl. ZDR je namreč ustrezna tista zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Ob ugotovitvi, da se je na prejšnjem delovnem mestu, to pa je delovno mesto, na katerem se tožnici odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, zahtevala IV. stopnja izobrazbe, je z novo pogodbo o zaposlitvi ponujeno delovno mesto pripravljalca polizdelkov in dodelovalca jermenov očitno neustrezno, saj se zanj zahteva III. stopnja strokovne izobrazbe.

Pri tem ni pomembno, da je tožnica pred razporeditvijo na delovno mesto skladiščnika - odpremljevalca opravljala delo, ki se ji ponuja z novo pogodbo o zaposlitvi. Ustreznost ponujene zaposlitve se presoja zgolj glede na zahtevano izobrazbo za delovno mesto, ki ga delavec zaseda v trenutku odpovedi pogodbe o zaposlitvi z istočasno ponudbo sklenitve nove pogodbe.

Pravilno je tudi stališče sodišča prve stopnje, da je tožbeni zahtevek tožnice utemeljen glede na relativno varstvo delovnega invalida pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kakor ga določa ZDR. Prvi odstavek 116. čl. ZDR namreč določa, da delodajalec ne

sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s skrajšanim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Navedeno pomeni, da je v tem sporu potrebno upoštevati tudi določbe 102. do 105u (B1 - Ur. l. RS št. 26/03), ki urejajo odpoved pogodbe o zaposlitvi delavnemu invalidu zaradi invalidnosti ali operativnih razlogov. Vendar je novela ZPIZ-1C, ki je začela veljati

1.1.2002, določila nov prehodni sistem uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja, zaradi česar se določbe 102. do 105. čl. ZPIZ-1-UPB1, ki urejajo odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi invalidnosti ali poslovnih razlogov, niso začele uporabljati 1.1.2003, tako kot ostale določbe o pravicah iz invalidskega zavarovanja, temveč se bodo uporabljale šele z uveljavitvijo novega zakona, ki bo uredil usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Uporaba določb 102. do 105. čl. ZPIZ-1-UPB1 je bila predvidena najpozneje s 1.1.2004, vendar je s kasnejšo novelo tega zakona (Ur. l. RS št. 135/2003) ta datum bil nadomeščen s 1.1.2005. V spornem obdobju pa prav tako še nista veljali določbi 39. in 40. čl. Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanja invalidov (ZZRZI - Ur. l. RS

63/04), ki sta urejali vprašanja redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidov in način zagotovitve drugega ustreznega dela. Navedeno pomeni, da v spornem obdobju tožena stranka tožnici kot delovni invalidki II. kategorije sploh ni mogla zakonito odpovedati pogodbe o zaposlitvi, zaradi česar je sodišče prve stopnje utemeljeno v celoti ugodilo tožničinemu zahtevku.

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. čl. ZPP pritožbo zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Tožena stranka sama krije svoje stroške pritožbenega postopka, ne le zato, ker s pritožbo ni uspela, temveč tudi glede na določbo prvega odstavka 22h (- Ur. l. RS št. 19/94) o tem, da v sporih o prenehanju delovnega razmerja delodajalec trpi svoje stroške postopka, ne glede na izid postopka.

Zveza:

ZSDU člen 91, 94. ZDR člen 4, 8, 8/1, 90, 90/2, 116, 116/1. ZZRZI člen 39, 40. ZPIZ-1 člen 102, 103, 104, 105.