

Odločba Višjega sodišča RS: VDS Sodba Pdp 1346/2004

Zbirni podatki

Evidenčna številka: VDS03403

Sodišče: Višje delovno in socialno sodišče Ljubljana

Oddelek: Oddelek za individualne in kolektivne spore

Datum: 23.11.2005

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: novi ZDR - redna odpoved iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev - odpoved pogodbe o zaposlitvi - program razreševanja presežnih delavcev

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

Povezave

Zveza: ZDR člen 88, 88/3, 97, 97/1, 97/2, 99, 100. ZSDU člen 89, 89/1, 89/1-5, 89/1-6, 89/1-7, 89/1-8, 93, 93-1, 93/3.

Besedilo

Jedro:

1. Ker je bilo jasno, da z vstopom v EU delo špediterjev oi
- 1.5.2004 ne bo več potrebno, so jim bile PZ zakonito odpovedane.

Glede na to, da je bil vstop v EU gotov, so bile PZ zakonito odpovedane že prej (tožnici decembra 2003), saj je bil v trenutku odpovedi PZ zaradi gotovih bodočih sprememb poslovni razlog izkazan. 2. Če gre za odpoved PZ iz poslovnih razlogov večjemu številu

delavcev, se ne uporabljajo določbe, ki urejajo individualno redno odpoved PZ iz poslovnega razloga. Zato odpoved ni nezakonita, če delodajalec ni postopal po 88/3 členu ZDR, saj so možni ukrepi za preprečitev in omejitev števila odpovedi in omilitve škodljivih posledic obvezna vsebina programa (2. odstavek 97. člena ZDR).

3. V primeru odpovedi PZ iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev se mora delodajalec posvetovati s svetom delavcev (5.alinea 1. odstavka 94. člena ZSDU), ni pa potrebno, da pridobi soglasje sveta delavcev (89/1 člen ZSDU 93. člen ZSDU) k programu razreševanja presežnih delavcev. 4. Delodajalec se mora predhodno, z namenom da doseže sporazum,

posvetovati s sindikati pri delodajalcu in mora sindikatom omogočiti, da s svojimi stališči sodelujejo pri oblikovanju kriterijev za določitev presežnih delavcev. Če sindikat stališč ne poda oz. so ta nejasna, to ni ovira za sprejem kriterijev za določitev presežnih delavcev, saj je dokončna odločitev o tem, katere kriterije bo uporabil, na delodajalcu.

Izrek:

Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

Tožnik krije sam svoje stroške pritožbenega postopka.

Obrazložitev:

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo zavrnilo tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku iz poslovnega razloga z dne 21.11.2003 in za odločitev, da tožena stranka obdrži tožnika v delovnem razmerju. Odločilo je, da tožnik krije sam svoje stroške postopka. Zoper sodbo se pritožuje tožnik, ki uveljavlja vse pritožbene razloge iz 1. odstavka 338. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Ur.l. RS št. 26/99, 96/2002, 2/2004). Navaja, da v trenutku odpovedi pogodbe o zaposlitvi razlog zanjo sploh še ni obstajal,

kar je poudarjal ves čas postopka pred sodiščem prve stopnje.

Opozarja na določbo 81. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur.l. RS št. 42/2002), ki pravi, da se pogodba o zaposlitvi lahko odpove le, če razlog obstaja, torej ne "če bi obstajal in če sploh bo obstajal". Tožena stranka je le predvidevala, da se bo obseg poslovanja skrčil, kasneje pa se je celo izkazalo, da se ni. Splošno znano je, kakšne čakalne vrste so nastajale na mejnih prehodih zaradi izpolnjevanja različnih listin. Prav tako je bilo šele ob nastanku razloga za odpoved možno preveriti, ali obstaja možnost za nadaljevanje zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, možnost za dokvalifikacijo in prekvalifikacijo. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je le skrajno sredstvo. Dejstvo, da je tožena stranka iz klasičnega špediterja in cestnega prevoznika prešla v logistično podjetje s celovito ponudbo logističnih storitev ni izkazano, še manj pa dokazuje, da se dela, ki jih je opravljal tožnik, ne opravljajo več. Pritožba tudi meni, da je sodišče prve stopnje napačno interpretiralo določbe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur.l. RS št. 42/93), saj se je število zaposlenih zmanjšalo zaradi zatrevano spremenjene dejavnosti - za to pa bi bilo potrebno soglasje sveta delavcev.

Tožena stranka je sklicala le sestanek s predstavniki sveta delavcev, ne pa s svetom, zato ga ni mogoče šteti za "skupno posvetovanje". Svet delavcev je obravnaval le nekakšne osnutke, programa pa nikoli. Svet delavcev in sindikat sta bila s programom seznanjena šele takrat, ko so se nanju začeli obračati delavci, ki so že dobili odpoved. Zato ni preostalo drugega, kot sodno varstvo. Nadalje pritožba meni, da kriteriji niso bili objektivni, ker s sindikatom ni bilo doseženo soglasje glede meril oz. nobenih meril sploh ni bilo. Zato ni bilo dokazano, da

je bil tožnik pravilno ocenjen. Tožena stranka še vedno zaposluje študente, kar kaže na to, da ni bilo potrebe po odpovedih pogodb o zaposlitvi. Te navedbe je sodišče prve stopnje spregledalo in tudi ni preverilo, ali pri toženi stranki res ni prostih delovnih mest. Priča, ki je to povedala, dela v Kopru in ji razmere na terenu niso poznane. V Velenju zaradi premajhnega števila zaposlenih komaj še zmorejo delo, kar bi vedel povedati tožnik, če bi bil zaslišan. Tožena stranka ni dokazala resnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, sodišče prve stopnje pa je le pavšalno ugotovilo, da ga ni bilo mogoče prezaposliti pod spremenjenimi pogoji. Zato predlaga razveljavitev izpodbijane sodbe (pravilno: spremembo) in zavrnitev zahtevka oz. podrejeno razveljavitev in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v novo sojenje. Priglaša pritožbene stroške.

Tožena stranka v odgovoru na pritožbo navaja, da so bile pričakovane bodoče razmere zakonit razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj je bila vključitev Slovenije v Evropsko Unijo gotovo dejstvo, ukinitve meja v dotedanjih oblikah pa tudi. Nesmiselno bi bilo zato od tožene stranke pričakovati, da počaka na 1.5.2004, čeprav je že prej vedela, da s tem dnem določenega števila delavcev ne bo več potrebovala, in da šele tedaj začne s postopki odpovedi. Delavci bi bili ob taki razlagi ves čas odpovednega roka brez koristi in brez dela. Postopek je bil izpeljan korektno, ob sodelovanju sindikatov, na kar kaže dejstvo, da so se od tristo delavcev pritožili le štirje.

Sindikat je imel možnost uvesti postopke, če se z načinom opredelitve odvečnih delavcev ni strinjal, vendar je to možnost opustil. Tudi svet delavcev postopkov ni štel za napačne.

Sindikati so se šele po končanih postopkih odločili malce ponergati zaradi boljšega vtisa. Če se predstavniki delavcev niso pravočasno pobrigali za koristi delavcev - če so menili, da so prizadete - se naj sedaj ne sklicujejo na pomanjkljivosti, ki jih prej niso zaznali. Pritožbene navedbe o zaposlovanju študentov so pavšalne, prav tako navedbe, da je bilo odpuščanje neutemeljeno, kar naj bi dokazovali zastoji na mejnih prehodih. Slednje je lahko povzročilo tudi počasno delo carine, in ne tožene stranke. Tudi očitek, da M. ni poznala razmer na terenu je neutemeljen, saj je bila zadolžena prav za vodenje postopkov na terenu in je torej prav ona zelo dobro poznala razmere, ki jih je sodišču opisala. Tožena stranka je natančno odgovarjala na navedbe tožnika in ponudila za vse njegove trditve nasprotno dokaze. Zato meni, da je argumentirano dokazala obstoj razlogov za odpoved pogodb o zaposlitvi. Predlaga zavrnitev pritožbe.

Tožnik v odgovoru na odgovor na pritožbo navaja, da ga ne zanima,

kaj so storili drugi delavci, saj so vsi imeli pravico uveljavljati sodno varstvo, njegova pravica, da to stori, pa ni odvisna od tega, kaj so storili drugi. Bistveno je, da tožena stranka do danes ni povedala, kaj se je z vstopom v EU spremenilo. Priglaša stroške te vloge.

Pritožba ni 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. odstavka 350. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava.

Sodišče prve stopnje je sporna vprašanja natančno definiralo in se do njih tudi pravilno opredelilo. Pri tem ni zagrešilo nobene

bistvene kršitve določb postopka. Dejansko stanje je pravilno in popolno ugotovljeno in materialno pravo pravilno uporabljeno. Tožena stranka se je pripravljala na spremenjene pogoje poslovanja, do katerih naj bi prišlo z vstopom v Evropsko Unijo. Ni ji bilo treba čakati na 1.5.2004, ko so spremenjene razmere dejansko nastopile, ampak se je zakonito nanje lahko pripravila že prej. Sodišče prve stopnje je zavzelo pravilno stališče, da so bodoče razmere, za katere se z gotovostjo ve, da bodo nastopile, zakonit in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tako stališče je pritožbeno sodišče v podobnih primerih tudi že zavzelo (npr. Pdp 312/2005 v zvezi s Pd 168/2004, Pdp 315/2005 v zvezi s Pd 173/2004). Kot je znano, je prost pretok blaga in storitev ena od temeljnih pridobitev vključitve Slovenije v Evropsko Unijo; da delo na delovnem mestu samostojnega špediterja v carinskem oddelku od 1.5.2004 dalje ne bo več potrebno, je bilo zato znano že pred tem datumom. Pritožbene navedbe, da se delo tožnika še opravlja, so pavšalne in v nasprotju z izpovedjo priče M. ter listine v spisu. Glede na dejavnost, ki jo je tožena stranka opravljala, je bilo povsem jasno, da bodo s 1.5.2004 odpadle administrativne carinske ovire za pretok blaga in storitev med državami članicami Evropske unije in s 1.5.2004 se je to tudi dejansko zgodilo. Carinske storitve za države članice Evropske Unije so odpadle in s tem je prenehala tudi potreba po tožnikovem delu, ki je kot samostojni špediter delal v carinskem oddelku. Da to delo v enakem obsegu in vsebini kot prej obstaja še naprej, ni izkazano oz. obratno: jasno je, da več ne obstaja. Pravilna je tudi ugotovitev sodišča prve stopnje, da je bil

program razreševanja presežnih delavcev veljavno sprejet in tako zakonita podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku in ostalim delavcem.

Predvsem je potrebno najprej poudariti, da je bila tožniku

odpovedana pogodba o zaposlitvi v okviru odpovedi večjemu številu

delavcev iz poslovnih razlogov, ki jo urejajo 96. - 102. člen

Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-02, Ur.l. RS št. 42/2002). V

primeru t.i. kolektivnega odpusta delavcev mora delodajalec

izdelati program razreševanja presežnih delavcev (1. odstavek 96.

člena ZDR-02). Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb

po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih

delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o

predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev

ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev

pisno čimprej obvestiti sindikate pri delodajalcu (1. odstavek

97. člena ZDR-02). S sindikati se mora zato, da doseže z njimi

sporazum, tudi posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev

presežnih delavcev ter o možnih načinih za preprečitev in

omilitve škodljivih posledic (2. odstavek 97. člena ZDR-02).

Iz izvedenih dokazov izhaja, da je tožena stranka sindikat in

svet delavcev obvestila o razlogih za prenehanje potreb po delu

delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o

predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v

katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih

kriterijih za določitev presežnih delavcev. Tako sindikat kot

svet delavcev sta podala k osnutku programa svoja stališča. Iz

zapisnika o skupnem posvetovanju z dne 17.11.2003 izhaja, da so

bila nekatera stališča upoštevana v programu, ki ga je uprava sprejela 18.11.2003.

Logično je, da je uprava tožene stranke sindikatom in svetu

delavcev v obravnavo posredovala osnutek programa, saj je

dokončni program lahko oblikovala šele po tem, ko je preučila

mnenja in predloge sindikata in sveta delavcev. Zato ni jasno,

zakaj pritožba to dejstvo izpostavlja kot eno od odločilnih.

Eventualno bi lahko bilo to dejstvo odločilno le, če bi bili

razlogi oz. podatki v končnem programu povsem drugačni, kot v

osnutku in bi to bistveno vplivalo na mnenje sindikata in sveta

delavcev o programu. Tega pa pritožba ne zatrjuje.

Sindikat je imel na podlagi 3. odstavka 20. člena Kolektivne

pogodbe za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko

dejavnost (KP dejavnosti, Ur.l. RS št. 14/99) možnost sprožiti

postopek pred arbitražno komisijo, če je menil, da je uprava

sprejela program, ne da bi upoštevala njegova stališča, mnenja in

predloge. Tak postopek ni bil sprožen, zato je postal program na

podlagi 4. odstavka KP dejavnosti dokončen.

Tudi svet delavcev je imel možnost na podlagi 98. člena ZSDU

sprožiti postopek za rešitev medsebojnega spora, vendar takega

postopka ni sprožil. Dodati je potrebno, da pritožba določbe ZSDU

napačno interpretira, saj v spornem primeru ni šlo za sprejem

odločitve, o kateri bi moral delodajalec pridobiti soglasje sveta

delavcev (zadeve iz 5. do 8. alineje 1. odstavka 89. člena, 1. in

2. alineje 93. člena ZSDU). Med odločitve iz citirane določbe ne

sodi sprejem programa razreševanja presežnih delavcev (ta mora

biti prej navedenim predlogom odločitev le priložen); za sam

sprejem programa razreševanja presežnih delavcev soglasje sveta

delavcev ni potrebno, potrebno je le skupno posvetovanje (5. alineja 1. odstavek 94. člena ZSDU), ki pa je bilo opravljeno.

Tudi takšno stališče je pritožbeno sodišče v podobnih primerih že zavzelo (npr. Pdp 523/2004 v zvezi s Pd 164/2003).

V zvezi s kriteriji, za katere ZDR-02 predvideva, da se o njih med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu doseže sporazum, je sodišče prve stopnje ugotovilo, da tak sporazum ni bil dosežen. To izhaja tudi iz izpovedi priče A., ki je povedal, da se sindikat s predlogom kriterijev tožene stranke ni strinjal. Iz obrazložitve stališč z dne 6.11.2003 izhaja, da se je sindikat ukvarjal predvsem z naslovom dokumenta, ki mu ga je posredovala tožena stranka in je menil, da "osnutek programa" še ni program, nadalje je sindikat želel videti poimenski seznam presežnih delavcev in dokaz iz 2. odstavka 98. člena ZDR o obvestilu zavoda za zaposlovanje. O kriterijih je navedeno le to, da iz dopisa ni razvidno, kakšni kriteriji so bili uporabljeni in kako so bili upoštevani - ali je bila upoštevana možnost, da se določena dela opravljajo izmensko ali s krajšim delovnim časom. Tudi na skupnem posvetovanju se je le pavšalno izpostavilo vprašanje uporabe kriterijev.

Iz navedenega izhaja, da je tožena stranka posredovala sindikatu predlog kriterijev - uporabili naj bi se kriteriji, ki so bili sprejeti leta 1997, kar je bilo sindikatu predloženo na seji dne 26.1.2003. Kot je možno razbrati iz izpovedi priče A., je sindikat kriterije poznal, le strinjal se ni z njimi. Vendar pa k predlaganim kriterijem ni dal nobenih konkretnih pripomb in tudi ne konkretnih predlogov za drugačne kriterije. Delodajalec mora

dati sindikatu možnost, da s svojimi stališči sodeluje pri določitvi kriterijev, vendar pa če sindikat stališč ne poda ali pa so ta nejasna, to ni ovira za sprejem kriterijev za določitev presežnih delavcev. Dokončna odločitev o tem, katere kriterije bo uporabil, je na delodajalcu. Tožena stranka je uporabila kriterije, kot so razvidni iz prilog B 27 do B 44, za vse delavce enako in kot je tožnik na naroku z dne 8.6.2004 izrecno navedel, točkovanje po posameznih kriterijih ni stvar tega postopka. Šele v pritožbi navaja, da kriterij delovne uspešnosti ni mogel biti objektivni. Te pripombe kot pritožbene novote pritožbeno sodišče ni upoštevalo. Način uporabe kriterijev je natančno pojasnila priča M.. Iz njene izpovedi izhaja, da so bili kriteriji uporabljeni tako, da je bila zagotovljena objektivnost; tožnik niti ne pove, ali bi bil rezultat točkovanja, če se kriterij delovne uspešnosti ne bi uporabil, zanj ugodnejši, saj bi le to lahko vplivalo na odločitev.

Iz navedenega izhaja, da je tožena stranka dokazala utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku, katerega delo po 1.5.2004 v carinskem oddelku zaradi vstopa Republike Slovenije v Evropsko Unijo ni bilo več potrebno. Pri tem je spoštovala določbe ZDR-02 o odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Prav zato, ker je šlo za odpoved pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev, ji določb, ki se nanašajo na individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ni bilo treba upoštevati. Tako se v primeru odpovedi večjega števila delavcev ne uporablja 3. odstavek 88. člena ZDR-02, na katerega opozarja pritožba. Po tej določbi mora delodajalec v primeru individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi preveriti, ali

je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih, ga prekvalificirati ali dokvalificirati. V primeru t.i. kolektivnega odpusta pa se predvidijo možni načini za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter možni ukrepi za preprečitev in omilitev škodljivih posledic že v programu, kar je bilo tudi storjeno.

Glede na navedeno pritožbeno sodišče ugotavlja, da uveljavljani pritožbeni razlogi niso podani in tudi ne razlogi, na katere je treba paziti po uradni dolžnosti. Zato je pritožbo zavrnilo in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje.

Tožnik s pritožbo ni uspel, zato stroške, ki so mu nastali v pritožbenem postopku, krije sam.

Zveza:

ZDR člen 88, 88/3, 97, 97/1, 97/2, 99, 100. ZSDU člen 89, 89/1, 89/1-5, 89/1-6, 89/1-7, 89/1-8, 93, 93-1, 93/3.