|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Odločba:** | VSRS Sodba in sklep VIII Ips 181/2017 | | http://www.sodisce.si/images/expand.jpg **ECLI:** |  | | **Oddelek:** | Delovno-socialni oddelek | | **Datum seje senata:** | 06.03.2018 | | **Senat:** | mag. Marijan Debelak (preds.), Marjana Lubinič (poroč.), Karmen Iglič Stroligo, Borut Vukovič, mag. Irena Žagar | | **Področje:** | DELOVNO PRAVO - POGODBENO PRAVO | | **Institut:** | poslovodna oseba - predčasna razrešitev - odpoved pogodbe o zaposlitvi - ničnost odpovedi - nepravilno zavrženje tožbe - odpravnina zaradi razrešitve - bruto ali neto znesek | | **Zveza:** | ZPP člen 274. ZGD-1 člen 294, 294/7, 294/7-3 | |  |

**JEDRO:**  
Tožniku delovno razmerje pri toženki ni prenehalo 14. 12. 2015 na podlagi sklepa nadzornega sveta (slednjega toženka ni izvršila), temveč šele 13. 1. 2016. Toženka zato z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015 ni odpovedala delovnega razmerja, ki ga ni bilo več. Nasprotno, tožnikovo delovno razmerje je kljub sklepu z dne 14. 12. 2015 trajalo še naprej in mu je dejansko prenehalo ravno na podlagi odpovedi z dne 19. 12. 2015. Zato je nepravilno stališče sodišč, da za izpodbijanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015 tožnik nima pravnega interesa.  
  
Odpravnina v tožnikovi pogodbi o zaposlitvi je bila dogovorjena za primer predčasne prekinitve pogodbe za poslovodno funkcijo in ne za primer prenehanja delovnega razmerja, ki je bilo sicer dogovorjeno za nedoločen čas. Gre za pravico, ki je določena v ZGD-1 kot odmena za predčasno prenehanje poslovodne funkcije, zato tako dogovorjena odpravnina predstavlja korporacijskopravno pravico.  
  
Neutemeljeno je stališče sodišča druge stopnje, da dogovorjena odpravnina predstavlja terjatev iz delovnega razmerja, ker je pravna podlaga za njeno izplačilo pogodba o zaposlitvi. Pravna narava odpravnine zaradi predčasne razrešitve ne more biti odvisna od naziva pogodbe, s katero je dogovorjena.  
  
**IZREK:**  
I. Reviziji z dne 3. 5. 2017 (glede redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015) se ugodi, sodba in sklep sodišča druge stopnje se v delu II. točke izreka v zvezi z II. točko izreka sodbe in sklepa sodišča prve stopnje ter II. točka sodbe in sklepa sodišča prve stopnje razveljavita in se zadeva v tem obsegu vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.  
  
II. Reviziji z dne 17. 10. 2017 (glede odpravnine) se ugodi, sodba in sklep sodišča druge stopnje se spremeni v delu II. točke izreka v zvezi s III. točko izreka sodbe in sklepa sodišča prve stopnje tako, da se pritožbi tožeče stranke ugodi in se toženi stranki naloži, da tožeči stranki plača odpravnino v višini 64.800,00 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 15. 12. 2015 do plačila.  
  
III. Odločitev o stroških revizijskega postopka se pridrži za končno odločbo.  
  
**OBRAZLOŽITEV:**

1. Sodišče prve stopnje je zaradi delnega umika tožbe ustavilo postopek v zvezi z zahtevkom za izplačilo regresa za letni dopust za leto 2015 ter zavrglo tožbo v zvezi z zahtevki za ugotovitev, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015 nezakonita, da tožniku delovno razmerje pri toženki ni prenehalo, temveč še traja, da je toženka dolžna tožnika pozvati nazaj na delo in mu za čas nezakonitega prenehanja delovnega razmerja priznati delovno dobo ter obračunati in izplačati plačo v višini 10.800,00 EUR bruto mesečno. Poleg tega je odločilo, da je toženka dolžna tožniku obračunati odpravnino v višini 64.800,00 EUR bruto, od tega zneska odvesti predpisane davke in prispevke in tožniku izplačati neto znesek ter zakonske zamudne obresti od 15. 12. 2015 do plačila ter povrniti stroške postopka v višini 1.309,36 EUR. Višji tožbeni zahtevek iz naslova odpravnine (za izplačilo odpravnine brez odvoda davkov in prispevkov za socialno varnost), je sodišče zavrnilo. Ugotovilo je, da je tožnikova pogodba o zaposlitvi z dne 14. 8. 2015 prenehala veljati dne 14. 12. 2015 na podlagi sklepa nadzornega sveta toženke, s katerim je bil tudi razrešen s funkcije predsednika uprave. Naknadno izdana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 19. 12. 2015 je nična, saj je ob njeni podaji tožnikova pogodba o zaposlitvi že prenehala veljati. Tožnik je tožbo glede zahtevkov v zvezi z nezakonitostjo redne odpovedi iz poslovnega razloga dne 28. 1. 2016 sicer vložil pravočasno, vendar za njeno izpodbijanje nima pravnega interesa, saj morebitna nezakonitost te odpovedi njegovega položaja ne bi v ničemer spremenila. Sodišče je zato tožbo v tem delu zavrglo. Poleg tega je ugotovilo, da je tožnik upravičen do odpravnine po 15. členu pogodbe o zaposlitvi z dne 14. 8. 2015 (prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi razrešitve brez razloga) v višini 64.800,00 EUR bruto.

2. Sodišče druge stopnje je tožnikovi pritožbi delno ugodilo tako, da je razveljavilo IV. točko izreka sodbe in sklepa sodišča prve stopnje (glede stroškov postopka) in zadevo v tem obsegu vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje. V preostalem je tožnikovo pritožbo zavrnilo in potrdilo sodbo in sklep sodišča prve stopnje v izpodbijanem delu.

3. Tožnik je zoper pravnomočno sodbo in sklep sodišča druge stopnje v delu, ki se nanaša na zahtevke v zvezi z nezakonitostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015 dne 3. 5. 2017 vložil revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava in bistvene kršitve določb pravdnega postopka. V delu, ki se nanaša na zavrnjen zahtevek v zvezi z odpravnino, pa je vložil predlog za dopustitev revizije, ki mu je Vrhovno sodišče s sklepom VIII DoR 38/2017 z dne 20. 9. 2017 ugodilo in dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je odpravnina, kakor je dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi, korporacijska pravica, ali pa jo je treba šteti za pravico iz delovnega razmerja. Tožnik je v zvezi s tem vprašanjem dne 17. 10. 2017 vložil drugo revizijo. Revizijsko sodišče je obe reviziji obravnavalo skupaj.

4. V reviziji z dne 3. 5. 2017 tožnik navaja, da sta sodišči kršili njegovo pravico do izjave, ker nista upoštevali pripravljalne vloge z dne 30. 8. 2016. Meni, da določilo 4. točke prvega odstavka 15. člena pogodbe o zaposlitvi ureja zgolj prenehanje mandata predsednika uprave toženke, ne pa tudi prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Sodišče je spregledalo okoliščine, ki dokazujejo, da mu delovno razmerje ni prenehalo na podlagi sklepa nadzornega sveta toženke, temveč na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Sklep nadzornega sveta z dne 14. 12. 2015 ni bil učinkovit, saj je bil pri toženki zaposlen vse do 13. 1. 2016. Posledično za ta čas nima pravnega interesa za vložitev tožbe na ugotovitev obstoja delovnega razmerja. Zmotno je stališče sodišč, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nična, pri čemer se sodišči nepravilno sklicujeta na odločbo VIII Ips 118/2015. Ta temelji na stališču, da je nova odpoved nična v primeru, če delovnega razmerja ni več. V obravnavanem primeru tožniku delovno razmerje ni prenehalo na podlagi sklepa nadzornega sveta, temveč na podlagi odpovedi. Ker se z odločitvijo nadzornega sveta v delovno razmerje ni posegalo, do izdaje redne odpovedi ni izkazoval pravnega interesa za sodno varstvo zoper odločitev nadzornega sveta. Zmotno je tudi stališče sodišča, da bi moral uveljavljati ugotovitveni zahtevek za obstoj delovnega razmerja, oziroma da naj bi šlo med strankama po 14. 12. 2015 za civilno pravno neurejeno razmerje, saj obstoj delovnega razmerja za čas do 13. 1. 2016 ni sporen. V reviziji z dne 17. 10. 2017 tožnik navaja, da gre pri odpravnini, ko je poslovodna oseba odpoklicana oziroma razrešena brez utemeljenega razloga, za korporacijskopravno pravico, tudi če je dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi. Sklicuje se na sodbe VSL I Cpg 42/2010, II Ips 622/2009, VDSS Pdp 66/2012, VSL I Cpg 655/2001 in Up RS X Ips 663/2008. Iz pogodbe o zaposlitvi izhaja, da mu pripada odpravnina le, če ga nadzorni svet družbe predčasno razreši. To pomeni, da je do odpravnine upravičen zaradi prenehanja korporacijskopravnega razmerja in ne zaradi prenehanja delovnega razmerja. Takšna odpravnina se ne more obravnavati kot dohodek, ki je povezan z delovnim razmerjem.

5. Toženka je podala odgovor na obe reviziji in predlagala njuno zavrnitev.

6. Reviziji sta utemeljeni.

7. Na podlagi prvega odstavka 371. člena Zakona o pravdnem postopku (v nadaljevanju ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 s spremembami) revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni. Glede dopuščene revizije sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu in glede tistih konkretnih pravnih vprašanj, glede katerih je bila revizija dopuščena (drugi odstavek 371. člena ZPP).

8. Neutemeljen je ugovor tožnika, da sodišče ni upoštevalo njegove vloge z dne 30. 8. 2016. Iz obrazložitve sodbe sodišča druge stopnje ne izhaja, da je sodišče ni upoštevalo, temveč da navedbe v njej niso relevantne za ta spor. Tožnik v reviziji ne pojasni konkretizirano, katerih stališč iz navedene vloge sodišče ni obravnavalo, zato revizijski preizkus v tem delu ni mogoč.

9. Materialno pravo je bilo zmotno uporabljeno.

10. Iz dejanskih ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da je tožnik s toženko sklenil pogodbo o zaposlitvi z dne 14. 8. 2015, iz katere je razvidno, da je bil s sklepom nadzornega sveta družbe dne 31. 7. 2015 imenovan za predsednika uprave toženke za dobo dveh let, s pričetkom mandata 1. 9. 2015 ter da je v delovnem razmerju pri toženki za nedoločen čas in poln delovni čas (1. člen). S pogodbo o zaposlitvi sta se stranki med drugim dogovorili, da je tožnik dolžan opravljati delo predsednika uprave skladno s to pogodbo (2. člen); da je za opravljanje dela predsednika uprave upravičen do mesečne bruto plače v višini 10.800,00 EUR (8. člen) ter da ta pogodba preneha veljati (15. člen):

1. s potekom časa, za katerega je bila sklenjena;

2. če delavec zaprosi za razrešitev - z dnem sklepa nadzornega sveta družbe o razrešitvi;

3. če delavec zaprosi za sporazumno razveljavitev - z dnem določenim v sporazumu o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi;

4. če delavca nadzorni svet družbe predčasno razreši - z dnem sklepa nadzornega sveta družbe o razrešitvi.

V primerih prenehanja pogodbe po 4. točki prejšnjega odstavka (razrešitev brez razloga), pripada delavcu odpravnina v višini 6-kratne povprečne mesečne plače, izplačane v obdobju zadnjih treh mesecev.

11. Nadzorni svet toženke je 14. 12. 2015 sprejel sklep, da se tožnik z dnem 14. 12. 2015 razreši z delovnega mesta predsednika uprave družbe na podlagi 4. točke 15. člena pogodbe o zaposlitvi z dne 14. 8. 2015 (prvi odstavek) ter da z dnem 14. 12. 2015 tožniku preneha tudi delovno razmerje v družbi (drugi odstavek). Tožnik je sklep nadzornega sveta z dne 14. 12. 2015 prejel 22. 12. 2015 in ga v sodnem postopku ni izpodbijal. Toženka je 19. 12. 2015 tožniku redno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. V odpovedi je navedla, da mu delovno razmerje pri toženki preneha z iztekom zadnjega dne 15-dnevnega odpovednega roka, ki začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ter da ima tožnik v času odpovednega roka, do prenehanja delovnega razmerja, pravico izrabiti pripadajoči sorazmerni dopust za leto 2015. Obrazložila je še, da je bil 14. 12. 2015 razrešen z delovnega mesta predsednika uprave ter da mu ni možno zagotoviti drugega delovnega mesta, zato je bil opredeljen za presežnega delavca. Tožniku je bila odpoved vročena 29. 12. 2015, delovno razmerje pa mu je toženka zaključila po poteku odpovednega roka, dne 13. 1. 2016.

12. Nepravilno je stališče sodišč druge in prve stopnje, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015 nična, ker je tožniku pogodba o zaposlitvi prenehala 14. 12. 2015, pri čemer se sklicujeta na odločbo VS RS VIII Ips 118/2015 z dne 22. 9. 2015. V njej je Vrhovno sodišče res zavzelo stališče, da je v primeru, če delovnega razmerja ni več (ker je bila na primer v času odpovednega roka delavcu vročena izredna odpoved, ki učinkuje takoj ali je potekel odpovedni rok pri redni odpovedi), nova odpoved nična, ker nima pravne podlage. Presodilo pa je tudi, da ni ovire za novo odpoved pogodbe o zaposlitvi, če prej podana odpoved še ni začela učinkovati. V konkretnem primeru tožniku delovno razmerje pri toženki ni prenehalo 14. 12. 2015 na podlagi sklepa nadzornega sveta z dne 14. 12. 2015 (tega sklepa toženka ni izvršila), temveč šele 13. 1. 2016. Ne gre torej za primer, da bi toženka z odpovedjo z dne 19. 12. 2015 odpovedala delovno razmerje, ki ga ni bilo več. Nasprotno, tožnikovo delovno razmerje je kljub sklepu z dne 14. 12. 2015 trajalo še naprej in mu je dejansko prenehalo 13. 1. 2016 ravno na podlagi odpovedi z dne 19. 12. 2015. Zato je zmotno stališče, da za izpodbijanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015 tožnik nima pravnega interesa. Sodišče prve stopnje je z zavrženjem tožbe v nasprotju z 274. členom ZPP zagrešilo bistveno kršitev določb pravdnega postopka iz prvega odstavka 339. člena ZPP, kršitev pa je vplivala na zakonitost sodbe. Sodišče druge stopnje je kršitev, ker je ni odpravilo, ponovilo. Zato je Vrhovno sodišče reviziji v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2015 na podlagi prvega odstavka 379. člena ZPP ugodilo, sodbi in sklepa sodišča druge in prve stopnje delno razveljavilo (v delu II. točke sodbe in sklepa sodišča druge stopnje v zvezi z II. točko sodbe in sklepa sodišča prve stopnje) in zadevo v tem obsegu vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Zaradi zavrženja tožbe sodišče zakonitosti izpodbijane odpovedi z dne 19. 12. 2015 ni presojalo, zato bo moralo v ponovljenem postopku o njej meritorno odločiti.

13. Zmotno je tudi stališče sodišča prve stopnje, da bi moral tožnik za uspešno uveljavljanje nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja z dnem 13. 1. 2016, najprej uveljavljati zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za čas od 14. 12. 2015 do 13. 1. 2016. Ker je toženka tožniku delovno razmerje zaključila z dnem 13. 1. 2016, tožnik nima pravnega interesa za vložitev takšne tožbe. Tožnik v času po 14. 12. 2015 namreč ni bil v „civilnem neurejenem razmerju“, temveč v delovnem razmerju. Zoper odpoved, s katero mu je bilo delovno razmerje zaključeno 13. 1. 2016, pa je pravočasno vložil tožbo, s katero uveljavlja tudi vzpostavitev delovnega razmerja za čas po 13. 1. 2016.

14. V zvezi z odpravnino je tožnikova pogodba o zaposlitvi z dne 14. 8. 2015 v drugem odstavku 15. člena določala, da je tožnik v primeru prenehanja te pogodbe (za funkcijo predsednika uprave) zaradi predčasne razrešitve brez razloga upravičen do odpravnine v višini 6-kratne povprečne mesečne plače, izplačane v obdobju zadnjih treh mesecev. Odpravnina je bila tako dogovorjena za primer predčasne prekinitve pogodbe za poslovodno funkcijo in ne za primer prenehanja delovnega razmerja, ki je bilo sicer dogovorjeno za nedoločen čas. Gre za odpravnino v zvezi oziroma zaradi predčasnega odpoklica poslovodne osebe v skladu s tretjo alinejo sedmega odstavka 294. člena ZGD-1. Ta določa, da se lahko članom uprave oz. izvršnim direktorjem v primeru predčasne prekinitve pogodbe izplača odpravnina, oziroma da odpravnina ne more biti izplačana, če je član uprave ali izvršni direktor odpoklican iz razlogov, določenih v prvi, drugi in tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1 (če huje krši obveznosti; če ni sposoben voditi poslov; če mu skupščina izreče nezaupnico, razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov) ali če član uprave ali izvršni direktor sam odpove pogodbo. Gre za pravico, ki je določena v ZGD-1 kot odmena za predčasno prenehanje poslovodne funkcije, zato tako dogovorjena odpravnina predstavlja korporacijskopravno pravico.

15. Neutemeljeno je stališče sodišča druge stopnje, da gre za terjatev iz delovnega razmerja, ker je pravna podlaga za izplačilo pogodba o zaposlitvi. Pravna narava odpravnine zaradi predčasne razrešitve ne more biti odvisna od naziva pogodbe, s katero je dogovorjena. Odpravnina zaradi predčasne razrešitve je lahko dogovorjena tudi s pogodbo o zaposlitvi za poslovodno funkcijo, pri čemer zgolj zaradi tega ne izgubi svoje korporacijskopravne narave.

16. Pri odpravnini v višini 64.800,00 EUR gre za znesek, do katerega je tožnik upravičen na podlagi drugega odstavka 15. člena pogodbe o zaposlitvi z dne 14. 8. 2015. Ali se od tega zneska plačajo davki in prispevki, od katere osnove in v kakšni višini, izhaja iz javno pravnih predpisov, ki jih mora pri izplačilu obdavčljivega dohodka upoštevati plačnik davka. Pri tem je dolžan upoštevati tudi naravo plačila, ki izhaja iz te sodbe. Na podlagi prvega odstavka 280. člena Obligacijskega zakonika (Ur. l. RS, št. 83/2001 in naslednji) mora biti obveznost izpolnjena upniku ali osebi, ki jo določa zakon. V primeru, ko iz izvršilnega naslova izhaja obveznost plačila denarnega zneska, ki je po zakonu obdavčen (ali tudi zavezan plačilu prispevkov), je glede na navedeno določbo OZ, ob upoštevanju kogentne davčnopravne zakonodaje, tako obveznost treba izpolniti tako, da se del denarne obveznosti, ki ustreza višini davčnega odtegljaja, v imenu in za račun upnika nakaže neposredno osebi, ki jo določa zakon, (v tem delu ne gre za neposredno razmerje med delavcem in delodajalcem), preostali del pa upniku v njegovo neposredno razpolaganje.1

17. Ker sta sodišči nižjih stopenj toženki naložili od prisojenega zneska odpravnine tudi plačilo davkov in prispevkov (obveznost, ki tudi sicer nastane šele, ko dolžnik na podlagi sodbe izvrši plačilo) in neutemeljeno zavrnili, kar je tožnik zahteval več in drugače, je ob zgornjih izhodiščih Vrhovno sodišče izpodbijani sodbi in sklepa spremenilo, kot izhaja iz II. točke izreka te sodbe in sklepa (prvi odstavek 380. člena ZPP).

18. Odločitev o stroških revizijskega postopka se v skladu s tretjim odstavkom 165. člena ZPP pridrži za končno odločbo.

-------------------------------  
1 Prim. sklep VS RS II Ips 313/2015 z dne 20. 4. 2017