|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **Odločba:** | VSRS Sodba VIII Ips 277/2017 |
| http://www.sodisce.si/images/expand.jpg **ECLI:** |  |
| **Oddelek:** | Delovno-socialni oddelek |
| **Datum seje senata:** | 12.09.2018 |
| **Senat:** | mag. Marijan Debelak (preds.), Marjana Lubinič (poroč.), Karmen Iglič Stroliogo, dr. Mateja Končina Peternel, Borut Vukovič |
| **Področje:** | DELOVNO PRAVO |
| **Institut:** | odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove - predstavnik delavcev - varstvo pred odpovedjo |
| **Zveza:** | ZDR člen 113. ZDR-1 člen 112, 112/1, 112/2. ZSDU člen 67 |

 |  |

**JEDRO:**
Če je bil ob sprejemu 113. člena ZDR (sedaj 112. člena ZDR-1) namen zakonodajalca zaščiti predstavnika delavcev med drugim tudi pred prerazporeditvijo (in celo znižanjem plače ter disciplinskim in odškodninskim postopkom), torej pred vsakim postopkom, ki bi spremenil njegov delovnopravni status ali ga omejeval oziroma oviral v njegovi aktivnosti, je treba nejasno določbo 112. člena ZDR-1 razlagati tako, da se nanaša tudi na primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe.

**IZREK:**
I. Revizija se zavrne.

II. Tožena stranka mora v 15 dneh od vročitve te sodbe povrniti tožeči stranki stroške odgovora na revizijo v znesku 256,12 EUR, z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od prvega naslednjega dne po izteku roka za izpolnitev, določenega v tej točki izreka, do plačila.

**OBRAZLOŽITEV:**

1. Sodišče prve stopnje je ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 25. 1. 2016, zato je razvezalo pogodbo o zaposlitvi z dne 23. 2. 2016 za opravljanje dela delovnega mesta administrator, toženki naložilo, da tožnico vrne nazaj na delo po odpovedani pogodbi o zaposlitvi ter ji od 24. 2. 2016 dalje obračuna in izplača mesečne zneske razlike v plači, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 16. dne v mesecu za pretekli mesec. Kar je tožnica zahtevala drugače ali več, je zavrnilo. Ugotovilo je, da je bila tožnica ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi članica sveta delavcev, ki ga toženka ni zaprosila za soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da je odpoved podana v nasprotju s 112. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 in naslednji).

2. Sodišče druge stopnje je pritrdilo pravni presoji sodišča prve stopnje in se pri tem sklicevalo na odločitev Vrhovnega sodišča v zadevi VIII Ips 147/2014, ki je enako odločilo v identični zadevi.

3. Zoper sodbo sodišča druge stopnje je pravočasno revizijo vložila toženka. Uveljavlja zmotno uporabo materialnega prava in bistvene kršitve določb pravdnega postopka. Ne strinja se s presojo, da član sveta delavcev uživa varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tudi v primeru, ko odpoved nima za posledico prenehanja delovnega razmerja. Tožnici je bila podana odpoved pogodbe o zaposlitvi in hkrati ponujena v podpis nova pogodba, ki jo je sprejela. Meni, da člani sveta delavcev ne uživajo večjega varstva kot ostale kategorije delavcev npr. starejši delavci in invalidi, pri katerih soglasje v primeru ponudbe druge ustrezne zaposlitve ni potrebno.

4. Tožnica v odgovoru na revizijo predlaga njeno zavrnitev.

5. Revizija ni utemeljena.

6. Revizija je izredno pravno sredstvo zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji (prvi odstavek 367. člena ZPP). Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni (prvi odstavek 371. člena ZPP).

7. Toženka v reviziji uvodoma navaja, da uveljavlja bistvene kršitve določb pravdnega postopka, vendar jih v nadaljevanju ne konkretizira. Pod očitkom, da se sodišče druge stopnje ni opredelilo do njenih ugovorov, v resnici uveljavlja zmotno uporabo materialnega prava.

8. Materialno pravno ni zmotno uporabljeno.

9. Tožnici, ki je bila članica sveta delavcev, je bila pogodba o zaposlitvi na delovnem mestu asistent trženja odpovedana (in hkrati ponujena nova za delovno mesto administrator), ne da bi bilo pred tem zahtevano oziroma pridobljeno soglasje sveta delavcev. Ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, s katero se ji je tudi znižala plača, je sprejela. Sodišči nižjih stopenj sta zavzeli stališče, da za predstavnika delavcev varstvo velja tudi v primeru, če se delavcu ponudi nova pogodba o zaposlitvi (ki jo sprejme) in mu torej delovno razmerje ne preneha.

10. Zakon ne daje jasnega odgovora, ali velja za predstavnike delavcev varstvo le pred tisto odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki ima za posledico prenehanje delovnega razmerja ali pred vsakršno odpovedjo. Predstavniki delavcev, med katere sodijo tudi člani sveta delavcev, uživajo posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju (drugi odstavek 112. člena ZDR-1). Varstvo pred odpovedjo uživajo tudi delavci pred upokojitvijo (114. člen ZDR-1), invalidi (116. člen ZDR-1) in starši (115. člen ZDR-1). Za delavce pred upokojitvijo zakon med drugim določa, da varstvo ne velja, če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 91. člena ali v skladu z 92. členom tega zakona (druga alineja drugega odstavka 114. člena ZDR-1). Za invalide pa določa, da delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov1(prvi odstavek 116. člena ZDR-1). V obeh primerih, sicer na različen način, pa vendar dovolj jasno, zakon izključuje varstvo v primeru ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi. Ureditev iz prvega odstavka 112. člena ZDR-12, ki izključuje varstvo pred odpovedjo le, če delavec odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev, pa je glede tega vprašanja nejasna, saj delodajalec v trenutku, ko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu ponudi novo, še ne ve, ali jo bo delavec sprejel ali odklonil. Lahko bi kazala na to, da je predstavnik delavcev varovan le pred tisto odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki ima za posledico tudi prenehanje delovnega razmerja. Če bi bilo tako, pa po drugi strani ni logično, da v zakonu to ni jasno zapisano. Zato je treba namen, ki ga je zasledoval zakonodajalec, poiskati v razlogih, ki so privedli do oblikovanja zakonskega besedila.

11. Določba prvega odstavka 112. člena ZDR-1 je v bistvenem enaka določbi prvega odstavka 113. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS št. 42/2002 in naslednji). Ob oblikovanju slednje je predlagatelj upošteval ureditev varstva pred odpovedjo člana sveta delavcev po veljavnem zakonu, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju3. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS št. 42/93 in naslednji) je v prvem odstavku 67. člena (v besedilu, ki je veljalo ob sprejetju ZDR) določal, 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 sveta delavcev prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu ter uvrstiti med presežke delavcev (prvi odstavek). Določba je bila kasneje spremenjena (ZSDU-B, Ur. l. RS št. 26/2007) z obrazložitvijo, da je varstvo članov sveta delavcev, enako kot varstvo sindikalnih zaupnikov že urejeno v ZDR (113. in 210. člen) in da ta zakon instituta prerazporeditve ne pozna več, zaradi česar je prvi odstavek 67. člena ZSDU nepotreben. V veljavi je ostal prej drugi odstavek 67. člena ZSDU, ki določa, da članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.

12. Sedanja delovnopravna zakonodaja instituta prerazporeditve res ne pozna več, vendar pa je delavec, ki se mu odpove pogodba o zaposlitvi in sprejme ponudbo nove za drugo delovno mesto v podobnem položaju kot pri prerazporeditvi. Če je bil ob sprejemu 113. člena ZDR (sedaj 112. člena ZDR-1) namen zakonodajalca zaščiti predstavnika delavcev med drugim tudi pred prerazporeditvijo (in celo znižanjem plače ter disciplinskim in odškodninskim postopkom), torej pred vsakim postopkom, ki bi spremenil njegov delovnopravni status ali ga omejeval oziroma oviral v njegovi aktivnosti, je treba nejasno določbo 112. člena ZDR-1 razlagati tako, da se nanaša tudi na primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe.4 Takšno stališče je glede posebnega varstva pred odpovedjo Vrhovno sodišče že zavzelo v sodbi VIII Ips 147/2014 z dne 27. 10. 2014, na katero se sklicuje sodišče druge stopnje.

13. Ker je bila tožnici kot članici sveta delavcev v nasprotju s 112. členom ZDR-1 odpovedana prejšnja pogodba o zaposlitvi (in je sprejela ponudbo nove pogodbe za drugo delovno mesto in za nižjo plačo), je presoja sodišča druge stopnje, da je odpoved nezakonita, pravilna. Razlogi, ki se uveljavljajo z revizijo niso podani, zato jo je Vrhovno sodišče na podlagi 378. člena ZPP zavrnilo.

14. Ker toženka z revizijo ni uspela, je dolžna tožnici v skladu s 154. členom ZPP povrniti stroške odgovora na revizijo, ki znašajo 256,12 EUR (450 točk za sestavo, 2 % za materialne stroške in 22 % DDV).

-------------------------------
1 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Ur. l. RS št. 63/2004 in naslednji), ki v 41. členu delodajalcu nalaga ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi; šele, če ustreznega dela nima, delavcu invalidu lahko preneha delovno razmerje - po predhodni pridobitvi mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 103. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1, Ur. l. RS št. 106/99 in naslednji), ki se še vedno uporablja na podlagi prehodne določbe tretjega odstavka 429. člena ZPIZ-2 (Ur. l. RS št. 96/2012 in naslednji).
2 Po prvem odstavku 112. člena ZDR-1 delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev brez soglasja sveta delavcev, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu, ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.
3 Poročevalec Državnega zbora št. 90 z dne 19. 11. 2001, str. 94 (Predlog ZDR, druga obravnava – EPA 274-II)
4 Tudi Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (Ur. l. SFRJ 14/82, Mednarodne pogodbe)v 1. členu med drugim določa, da morajo biti predstavniki delavcev v podjetju učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv (posebej je sicer izpostavljeno odpuščanje zaradi njihovega statusa ali sindikalne aktivnosti), v 1. točki 2. člena pa, da imajo predstavniki delavcev v podjetju ustrezne olajšave, da bi lahko hitro in učinkovito opravljali svoje funkcije.