

Odločba Vrhovnega sodišča RS: Sodba VIII Ips 215/2007

Zbirni podatki

Opravitna številka: Sodba VIII Ips 215/2007

Evidenčna številka: VS3003374

ECLI: ECLI:SI:VSRS:2008.IPS.VIII.215.2007

Oddelek: Delovno-socialni oddelek

Datum: 7.10.2008

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi - hujska kršitev obveznosti iz delovnega razmerja - službena pot - napotitev v tujino - razporeditev - dela izven delokroga - nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka

Predhodna odločitev: VDSL Pdp 1078/2006

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

Povezave

ZDR člen 110, 110/1, 111, 111/1, 111/1-2, 211, 212. SKPgd člen 14.

Besedilo

Jedro

Že po prejšnji delovni zakonodaji ni bilo mogoče mešati pojmov službenega potovanja in razporeditve delavca iz kraja v kraj. Ker ZDR/02 ne pozna instituta razporeditve, bi bila zamenjava teh institutov še toliko manj upravičena.

ZDR/02 ne določa, kdaj je treba upoštevati institut začasne napotitve delavca na delo v tujino, vendar iz zahtevane ureditve vsebine pogodbe po 212. členu ZDR/02 izhaja, da gre le za primere neprekinjenega dela v tujini, prav zato pa je treba urediti tudi vprašanje praznikov, prostih dni, urediti plačila in valuto plačila.

Glede na ugotovljeno kršitev, naravo in težo kršitve, tožnikovo delovno mesto in položaj pri toženi stranki se revizijsko sodišče pridružuje presoji sodišč nižje stopnje, da je ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov strank pravilna odločitev o utemeljeni odpovedi brez odpovednega roka.

Izrek

Revizija se zavrne.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek tožnika za ugotovitev nezakonnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 16.3.2006, ugotovitev obstoja delovnega razmerja od 16.3. - 13.7.2006 z vpisom delovne dobe v delovno knjižico in plačilo nadomestila plače, regresa za leto 2006, odškodnine zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi in stroškov postopka, zavrnilo pa je tudi podrejeni zahtevek za razveljavitev izredne odpovedi, ugotovitev obstoja delovnega razmerja, poziv tožnika nazaj na delo, vpis delovne dobe v delovno knjižico, prijavo v zavarovanje, plačilo nadomestila plače ter stroškov postopka. Ugotovilo je, da je tožnik dne 6.3.2006 odklonil službeno potovanje v Srbijo in Črno goro po izdanem nalogu za službeno pot, vendar za odklonitev ni imel upravičenih razlogov. Kot neutemeljene je zavrnilo tožnikove navedbe, da ni šlo le za

odreditev službene poti, temveč za dejansko napotitev na začasno delo v tujino. Upoštevalo je, da se je zaposlil pri toženi stranki 19.9.2005, da mu je pogodba o zaposlitvi prenehala 16.3.2006, v tem času pa je bil na službenih potovanjih v Srbijo skupaj le 35 dni, 20 ur in 20 minut. Le po dveh nalogih je trajalo potovanje dalj časa (10 dni in 10 ur oz. 11 dni in 9 ur).

Sodišče druge stopnje je tožnikovi pritožbi delno ugodilo in izpodbijano sodbo v delu, v katerem je bil zavrjen del primarnega zahtevka v zvezi s plačilom regresa za letni dopust delno spremenilo tako, da je toženi stranki naložilo, da tožniku od bruto osnove 24.166,66 tolarjev obračuna regres za letni dopust za leto 2006 in mu po odvodu dohodnine izplača neto znesek z zakonskimi zamudnimi obrestmi. V ostalem delu je pritožbo zavrnilo in v nespremenjenem delu potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Odločilo je tudi, da tožnik sam krije svoje pritožbene stroške in da ne dopusti revizije zoper prvi odstavek izreka odločbe (odločitev o sorazmernem delu regresa za letni dopust). Presodilo je, da se tožnik neutemeljeno sklicuje na določbo 14. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (SKPgd, Uradni list Republike Slovenije, št. 40/97 in nadalj.), saj njegove napotitve na službeno potovanje tudi smiselno ni mogoče obravnavati kot razporeditve delavca iz kraja v kraj. Ni mu bilo odrejeno opravljanje dela v tujini v smislu določbe četrtega odstavka 3. točke njegove pogodbe o zaposlitvi, temveč je bil napoten na službeno pot. Te napotitve tudi ni mogoče obravnavati kot začasne napotitve delavca na delo v tujino v smislu določbe prvega odstavka 211. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list Republike Slovenije, št. 42/2002). Dokazni zaključki sodišča prve stopnje o obsegu službenih poti in odsotnosti tožnika (oziroma dejstvo, da je bil v določenem obdobju pogosto na službeni poti v isti kraju) ne pomenijo, da naj bi šlo za začasno napotitev delavca v tujino. Določbe ZDR o opravljanju dela v tujini in položaju delavcev napotenih na delo so usklajene z Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in sveta z dne 16.12.1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Tudi

tožnikovo prepričanje, da delo na službeni poti ne sodi v delokrog njegovega delovnega mesta, ni upravičen razlog za odklonitev službene poti, sicer pa odhoda na to pot ni zavrnil zaradi neustreznega dela. S tem, ko se sodišče prve stopnje ni izrecno opredelilo do teh navedb, ni storilo bistvenih kršitev določb postopka iz 8. in 14. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP, Uradni list Republike Slovenije 26/99 in nadalj.). Bistvenih kršitev tudi ni zagrešilo, ker ni zaslilo priče A. P.. Odklonitev službenega potovanja je tožena stranka pravilno opredelila kot hujšo kršitev pogodbenih obveznosti po 2. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR in tožniku utemeljeno odpovedala pogodbo o zaposlitvi.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožnik vložil revizijo. Uveljavlja revizijska razloga zmotne uporabe materialnega prava in bistvenih kršitev postopka. Vztraja pri tem, da je svoje obveznosti iz delovnega razmerja prekršila tožena stranka, saj ga je napotila na delo v tujino (v Srbijo) neupravičeno in v nasprotju z njegovo pogodbo o zaposlitvi, s 14. členom SKPgd in 211. členom ZDR. Po četrtem odstavku 3. člena pogodbe o zaposlitvi je bil dolžan opravljati delo tudi izven Republike Slovenije, kjer skupina P. opravlja svojo registrirano dejavnost, vendar tožena stranka ni dokazala takšne dejavnosti v Srbiji. Če v skladu z določbo 4. alineje prvega odstavka 29. člena ZDR in Direktivo Sveta 91/533/EGS z dne 14.10.1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, ni točno naveden kraj opravljanja dela, velja domneva, da delavec opravlja svoje delo le na sedežu delodajalca. Zmotno je stališče sodišča druge stopnje, da se lahko delavca napoti na službeno potovanje ne glede na določbe iz pogodbe o zaposlitvi. Za službeno potovanje ni mogoče šteti kontinuiranega in rednega opravljanja istega dela na istem kraju – tako kot v obravnavanem primeru. Predsednica uprave je tožniku izrecno povedala, da dela v Mariboru zanj ni več, to pa je tožnik poskušal dokazati z zaslišanjem A. P.. Ker sodišče prve stopnje tega dokaza ni izvedlo, je storilo bistveno kršitev določb postopka po 8. in 14. točki drugega odstavka 339. člena ZPP, te kršitve pa sodišče druge stopnje ni odpravilo. Tožnik je bil zadnja dva meseca pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (v decembru in januarju 2006) na službenih potovanjih 23 dni in 19 ur. Nepravilno je stališče, da ni smel odkloniti službene poti zaradi opravljanja dela, ki ne sodi v njegov delokrog. Ob upoštevanju načela pacta sunt servanda je bila odklonitev drugačnega dela na službeni poti delavčeva pravica. Navedbe sodišča so v izrecnem nasprotju s podatki iz spisa, saj je sodišče nepravilno zaključilo, da tožnik ni odklonil dela zaradi tega, ker naj bi bilo to neustrezno, temveč le iz razloga, ker naj bi se opravljal v tujini. S tem je storilo absolutno bistveno kršitev določb postopka 8. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. S presojo, da neizvršitev službenega potovanja predstavlja tako hudo kršitev pogodbenih obveznosti, da to onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka, je sodišče zmotno uporabilo materialno pravo. Sklicuje se na sodbo Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 184/2006 in Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 128/2005. Z odklonitvijo dela toženi stranki ni povzročil škode oziroma oviral delovnega procesa, o vsem tem pa bi lahko izpovedal njegov nadrejeni delavec A. P., če bi ga sodišče

zaslišalo.

Revizija je bila v skladu 375. členom ZPP vročena Vrhovnemu državnemu tožilstvu Republike Slovenije in toženi stranki, ki nanjo nista odgovorila.

Revizija ni utemeljena.

Revizija je izredno, nesuspenzivno, devolutivno, dvostransko in samostojno pravno sredstvo proti pravnomočni sodbi sodišča druge stopnje. Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni, pri čemer pazi po uradni dolžnosti na pravilno uporabo materialnega prava (371. člen ZPP).

Neutemeljen je očitke bistvene kršitve določb postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP - v zvezi z obrazložitvijo, da tožnik odhoda na službeno pot ni zavrnil zaradi tega, ker delo zanj ne bi bilo ustrezno (in zato njegovo zatrjevanje o neustreznosti ne more predstavljati odločilnega dejstva v tem sporu). Ugotovitve sodišča druge stopnje niso v nasprotju s navedbami tožnika. Ta je res navajal (v III. točki tožbe, že v zagovoru pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, dne 16.3.2006, in na zaslišanju pred sodiščem), da delo, zaradi katerega je bil napoten v tujino, ni ustrezalo opisu delovnega mesta, ki je bilo določeno v pogodbi o zaposlitvi in dogovorjeno ob njegovi sklenitvi, vendar pa nikoli ni trdil (in kaj takšnega tudi ne izhaja iz listin v spisu), da je bil prav to razlog ali eden od razlogov za odklonitev dela po nalogu za službeno pot. Nasprotja torej ni.

Bistvena kršitve določb postopka tudi ni podana v zvezi s presojo o zavrnitvi dokaza za zaslihanje priče A. P.. Ker tožnik ni zatrjeval, da je odklonil službeno pot prav zaradi neustreznega dela v Srbiji, in ker za presojo o ostalih odločilnih okoliščinah izvedba tega dokaza ni bila pomembna za odločbo (drugi odstavek 287. člena ZPP), je sodišče prve stopnje utemeljeno zavrnilo ta dokazni predlog, takšno odločitev pa je pravilno potrdilo sodišče druge stopnje.

Materialno pravo ni bilo zmotno uporabljeno.

Sodišče druge stopnje je pravilno presodilo, da že po prejšnji delovni zakonodaji ni bilo mogoče mešati pojmov službenega potovanja in razporeditve delavca iz kraja v kraj. Ker ZDR ne pozna instituta razporeditve, bi bila zamenjava teh institutov še toliko manj upravičena. Tudi če razporeditev v smislu 14. člena SKPgd razumemo kot napotitev iz kraja v kraj (kot je to opredelila komisija za razlago SKPgd – Uradni list Republike Slovenije, št. 113/2002), tega ni mogoče razumeti kot službene poti v tujino. Stranki sta v tožnikovi pogodbi o zaposlitvi sicer predvideli tudi plačila za službeno potovanje (točka V.).

Napotitve na službeno potovanje na podlagi potnih nalogov tudi ni mogoče šteti za začasno napotitev delavca na delo v tujino v smislu določb 211. in 212. člena ZDR, ki sta usklajeni z Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in sveta z dne 16.12.1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Ta direktiva se sicer uporablja le za podjetja s sedežem v kateri od

držav članic, ki delavce napotijo na ozemlje katere od držav članic (1. in 2. člen) in ne na ozemlje tretjih držav (kot v tem primeru).

Glede na navedeno in v skladu s 378. členom ZPP je revizijsko sodišče zavrnilo revizijo kot neutemeljeno.

ZDR ne določa, kdaj je treba upoštevati institut začasne napotitve delavca na delo v tujino, vendar iz zahtevane ureditve vsebine pogodbe po 212. členu ZDR (v primeru začasne napotitve) izhaja, da gre le za primere neprekinjenega dela v tujini, prav zato pa je treba urediti tudi vprašanje praznikov, prostih dni, urediti plačila in valuto plačila. Direktiva Sveta 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, v 4. členu glede napotjenih delavcev določa obvezen minimum podatkov v pogodbi o zaposlitvi (ali drugem pisnem dokumentu), vendar izrecno določa tudi, da to ne velja v primerih zaposlitve mesec dni ali manj.

Dokazni zaključki o obsegu službenih poti in odsotnosti tožnika ne zadoščajo za sklep, da je šlo za začasno napotitev tožnika v tujino oziroma, da je tožena stranka s pogostimi službenimi potovanji zlorabila ta institut. Glede na obseg in trajanje službenih poti, ki jih ni mogoče šteti za nepretrgano delo v tujini, je evidentno, da tožena stranka ni bila dolžna ravnati po določbah o napotitvi delavcev v tujino.

Ker (kot navedeno) razen splošnega sklicevanja na neustrezno delo v Srbiji (očitno na službenih poteh pred tem) tožnik ni zatrjeval, da je bil prav to tudi razlog za odklonitev službene poti 6.3.2006 in da bi vsa dela, ki bi jih opravljal na tem potovanju sodila izven njegovega delokroga, to za presojo ni odločilno. Odklonitev potovanja je bila neupravičena.

Materialno pravo ni bilo zmotno uporabljeno glede presoje o tem, ali ugotovljena hujša kršitev pogodbenih oziroma drugih obveznosti iz delovnega razmerja (2. alineja prvega odstavka 11. člena ZDR) pomeni tudi kršitev, ki onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR). Tožena stranka se je v odpovedi pogodbe opredelila do možnosti nadaljevanja delovnega razmerja in utemeljeno zaključila, da tožnikovo dejanje oziroma opustitev na tako odgovornem delovnem mestu (direktorja projektov) „predstavlja tudi direktno oviro za uspešno nadaljevanje vodenja podjetja, ki ga delodajalec ne more tolerirati, itd.“

Glede na ugotovljeno kršitev, naravo in težo kršitve, tožnikovo delovno mesto in položaj pri toženi stranki se revizijsko sodišče pridružuje presoji sodišč nižje stopnje, da je ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov strank pravilna odločitev o utemeljeni odpovedi brez odpovednega roka. Obsežnejši dokazni postopek v tej smeri (za kar se zavzema revident) ni bil potreben.

Neutemeljeno je tudi tožnikovo sklicevanje na odločitev Vrhovnega sodišča v zadevi, opr. št. VIII Ips 184/2006, saj ta odločitev in razlogi te odločitve v ničemer ne vplivajo na odločitev v tej zadevi. V citirani sodbi je namreč prišlo do redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, ker je tožnica izostala z dela en dan - glede na izrecno določbo njene pogodbe o zaposlitvi pa en dan odsotnosti z dela ni zadoščal za redno odpoved. Razlogi odločitve so torej drugačni in neprimerljivi.