

VRHOVNO SODIŠČE
REPUBLIKE SLOVENIJE

Evidenčna številka: VS3006324

Datum odločbe: 27.01.2015

Opravična številka II.stopnje: VDSS Pdp 1052/2013

Senat: mag. Ivan Robnik (preds.), Miran Blaha (poroč.), mag. Marijan Debelak, Karmen Iglič Stroligo, dr. Mateja Končina Peternel

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: diskriminacija - pravica staršev do krajšega delovnega časa - delo s krajšim delovnim časom - izredna odpoved delavca - dopuščena revizija

Zveza: ZDR člen 6, 47, 112, 187. ZSDP člen 48, 113. ZPP člen 380, 380/2.

Jedro

Tožnik je pri delodajalcu uveljavljal pravico do dela s krajšim delovnim časom po, ki spada med ukrepe t.i. pozitivne diskriminacije. Tožena stranka ga je postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu ali pa se pravici, ki jo je želel uživati, de facto odpove. Takšno nezakonito ravnanje tožene stranke, ki je tožnika omejevalo pri uveljavljanju njegove pravice, je treba obravnavati kot primer prepovedane diskriminacije, saj bi sicer pripeljalo do izničenja oziroma omejitve enakih možnosti in obravnavanja pri uresničevanju njegove pravice.

Tožnik je uveljavljal pravico iz starševskega zavarovanja, ki mu ob izpolnitvi v ZSDP določenih pogojev pripada na podlagi samega zakona in ni stvar dobre volje njegovega delodajalca. Delodajalci zato delavcem izrabe te pravice ne smejo preprečevati ali omejevati, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa.

Izrek

Reviziji se ugodi, sodbi sodišč druge in prve stopnje se razveljavita ter se zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Odločitev o revizijskih stroških se pridrži za končno odločbo.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek za plačilo odpravnine in odškodnine na podlagi drugega odstavka 112. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) ter odškodnine za nepremoženjsko škodo. Ugotovilo je, da je tožnik izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker mu tožena stranka ni odobrila opravljanja dela s krajšim delovnim časom po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v

nadaljevanju ZSDP). Presodilo je, da je s tem tožena stranka sicer kršila tožnikovo pravico do krajšega delovnega časa, vendar ne iz diskriminatornih, pač pa iz poslovnih razlogov, saj je skušala problem rešiti s tožnikovo premestitvijo, s čimer pa tožnik ni soglašal. Zahtevek za plačilo odškodnine za duševne bolečine, ki jo je tožnik povezoval z izgubo zaposlitve, je zavrnilo z obrazložitvijo, da ni izpolnjena niti ena od štirih temeljnih predpostavk odškodninske obveznosti.

2. Sodišče druge stopnje je pritrdilo dejanskim in pravnim zaključkom sodišča prve stopnje. Strinjalo se je s presojo, da odklonitev pravice do dela s krajšim delovnim časom ne predstavlja prepovedane diskriminacije oziroma da toženi stranki ni mogoče očitati neenake obravnave zaradi katere od osebnih okoliščin. Tožena stranka tožniku soglasja za delo s skrajšanim delovnim časom ni podala, ker je bilo njegovo delo ključno za dokončanje projektov, medtem ko je sodelavka, s katero se primerja tožnik, delala v letu 2008 na dolgotrajnih projektih, ki se jih ni mudilo zaključiti. Dokaz, ki ga je tožnik predložil s pritožbo, je zavrnilo zaradi prekluzije iz 337. člena Zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju ZPP).

3. Na predlog tožnika je Vrhovno sodišče s sklepom VIII DoR 41/2014 z dne 3. 9. 2014 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali odklonitev izrabe pravice do krajšega delovnega časa po ZSDP, sklicujoč se na objektivno upravičene razloge, predstavlja neenako obravnavanje.

4. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožnik vložil revizijo zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da mu je tožena stranka odklonila pravico do dela s krajšim delovnim časom, ki mu kot staršu pripada na podlagi zakona, zaradi česar je bil postavljen v slabši položaj. Neenako obravnavanje tožnika se je tako manifestiralo v odklonitvi te pravice. Meni, da diskriminacija ni le v tem, da se enega delavca obravnava drugače kot druge, ampak tudi v tem, da se ga obravnava drugače, kot bi se ga skladno z zakonom moralo obravnavati. Če delodajalec delavcu – staršu ne dovoli izrabe pravice, ki mu gre na podlagi ZSDP, ga neenako obravnava ravno zaradi te njegove osebne okoliščine, kar predstavlja neenako obravnavanje po 6. členu ZDR. Tudi če bi tožena stranka res nujno potrebovala tožnikovo delo za poln delovni čas, to ni zakonit cilj, niti ni odklonitev oziroma pogojevanje pravice do dela s krajšim delovnim časom z razporeditvijo na drugo delovno mesto ustrezno in zakonito sredstvo za doseg tega cilja. Gre za pravico, do katere je delavec upravičen na podlagi zakona, zato mu jo delodajalec mora zagotavljati in se ne more sklicevati na potrebe delovnega procesa. Odločanje o izrabi te pravice namreč ni prepuščeno delodajalcu. Nadalje navaja, da je odločitev nižjih sodišč glede obstoja objektivnih razlogov za odklonitev pravice tožniku tudi protispisna in v zvezi z zavrnitvijo dokaznega predloga sodišču druge stopnje očita kršitev 337. člena ZPP ter se sklicuje na 8. točko drugega odstavka 339. člena ZPP. Sklicuje se še na Ustavo (citira 14., 53. in 125. člen), Zakon o enakih možnostih žensk in moških ter Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja.

5. Tožena stranka v odgovoru na revizijo prereka revizijske navedbe in predlaga njeno zavrnitev.

6. Revizija je utemeljena.

7. Po določbi drugega odstavka 371. člena ZPP revizijsko sodišče v primeru dopuščene revizije izpodbijano sodbo preizkusi samo v tistem delu in glede tistih konkretnih pravnih vprašanj, glede katerih je bila revizija dopuščena. V predmetni zadevi revizijske navedbe glede bistvenih

kršitev določb pravnega postopka

presegajo tako začrtane meje revizijskega preizkusa. Revizijsko sodišče se zato s temi navedbami ni ukvarjalo.

8. Kot izhaja iz prvega odstavka 187. člena ZDR imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. Zato jim morajo delodajalci omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (tretji odstavek 187. člena ZDR). Ta načelna norma je konkretizirana v posameznih

določbah ZDR in ZSDP. V zvezi s tem pa velja že na tem mestu poudariti, da glede na določbe o prepovedi diskriminacije (6. člen ZDR), ugodnosti, ki so namenjene lažjemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, delavcem ne smejo povzročati manj ugodnega delovnopravnega položaja.

9. Pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva je posebna, samostojna pravica iz starševskega zavarovanja, ki jo ZSDP ureja v 48. členu in naslednjih. Če jo delavec uveljavlja, z delodajalcem skleneta aneks k že veljavni pogodbi o zaposlitvi (47. člen ZDR), pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pa traja do izteka z aneksom določenega obdobja. Po prenehanju izrabe te pravice mora delodajalec vzpostaviti delovno razmerje z istimi lastnostmi kot pred uveljavitvijo tega instituta. Tako kot za ostale ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti tudi za koriščenja omenjene pravice velja, da ne more in ne sme biti podlaga za manj ugodno obravnavanje, saj sta izrecno prepovedani tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija (6. člen ZDR).

10. Prepoved diskriminacije (nediskriminacija) ne pomeni le enakopravnosti na individualni ravni (vsi smo pred zakonom enaki), ampak, upoštevajoč dejanske razlike v položaju določenih skupin (tudi posameznih kategorij delavcev), vključuje tudi načelo enakih možnosti. To načelo pomeni, da so potrebni nekateri spodbujevalni ukrepi v dobro določenih skupin oseb, ki so kljub razglašeni enakopravnosti

de facto

neenakopravni (1). Posebej ranljivim skupinam na trgu dela je tako treba zagotoviti ustrezno posebno varstvo. Na tem področju je dopustna in potrebna t.i. pozitivna diskriminacija. Gre za aktivne ukrepe države, ki so namenjeni zagotavljanju

de facto

enakih možnosti in enakega obravnavanja. Pri tem je neizogibno, da del bremen in rizikov v zvezi z uveljavljanjem načela enakih možnosti in obravnavanja na trgu dela in na delovnem mestu nosijo tudi delodajalci.

11. Na podlagi v prejšnji točki predstavljenega koncepta diskriminacije je prišlo do razlikovanja med neposredno in posredno diskriminacijo, ki je opredeljeno tudi v tretjem odstavku 6. člena ZDR.

Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

12. Iz dejanskih zaključkov primera, na katere je revizijsko sodišče vezano, izhaja, da je tožnik želel delati s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, tožena stranka pa mu uživanja te pravice ni omogočila oziroma mu je izrabo te pravice pogojevala s premestitvijo na drugo delovno mesto (2). Že sodišči druge in prve stopnje sta zaključili, da je tožena stranka s tem kršila tožnikovo pravico iz 48. člena ZSDP, kar glede na določbo 113. člena ZSDP pomeni celo prekršek, za katerega lahko inšpektor za delo delodajalca in odgovorno osebo kaznuje z globo. Kljub temu pa v ravnanju tožene stranke nista prepoznali prepovedane diskriminacije.

13. V obravnavani zadevi res ni šlo za primer neposredne diskriminacije, saj tožnik zaradi določene osebne okoliščine (konkretno zaradi starševstva) v primerjavi z drugimi delavci ni bil neposredno manj ugodno obravnavan. Kljub temu pa ga je ta njegova okoliščina zaradi odločitve tožene stranke, da mu pravico do dela s krajšim delovnim časom pogojuje s premestitvijo na drugo delovno mesto, postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci, kar po presoji revizijskega sodišča predstavlja posredno diskriminacijo.

Tožnik je pri delodajalcu uveljavljal pravico do dela s krajšim delovnim časom po ZSDP, ki spada med ukrepe t.i. pozitivne diskriminacije, saj je staršem, kot posebej ranljivi skupini na trgu dela, zagotovljeno posebno varstvo. To posebno varstvo pa se je sprevrglo v svoje nasprotje – tožnika je namreč postavilo v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci. Če tožnik ne bi uveljavljal tega varstva, ga tožena stranka brez njegovega soglasja ne bi mogla premestiti na drugo delovno mesto. Glede na pogodbeni princip delovnega razmerja namreč delodajalec pogodbe o zaposlitvi ne more enostransko spreminjati. Ker pa ga je uveljavljal, ga je tožena stranka

postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu ali pa se pravici, ki jo je želel uživati, de facto odpove. Takšno nezakonito

ravnanje tožene stranke, ki je tožnika omejevalo pri uveljavljanju njegove pravice, je treba obravnavati kot primer prepovedane diskriminacije, saj bi, če se mu tožnik ne bi uprl, pripeljalo do izničenja oziroma omejitve enakih možnosti in obravnavanja pri uživanju oziroma uresničevanju njegove pravice.

14. Pri tem je nesprejemljivo razlogovanje sodišča prve stopnje, da je tožena stranka tožniku soglasje za delo s krajšim delovnim časom odklonila iz objektivno upravičenih razlogov, saj je tožnik uveljavljal pravico iz starševskega zavarovanja, ki mu ob izpolnitvi v ZSDP določenih pogojev pripada na podlagi samega zakona in ni stvar dobre volje njegovega delodajalca. Delodajalci namreč delavcem izrabe te pravice ne smejo preprečevati ali omejevati, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa. Neizogibno je, da uveljavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom od delodajalcev terjajo določene napore npr. v zvezi z reševanjem morebitnih zapletov pri organizaciji dela (3).

15. Ob gornjih ugotovitvah sta sodišči druge in prve stopnje, ko pri presoji zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnika nista upoštevali, da mu tožena stranka ni zagotavljala enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR, kar predstavlja utemeljen razlog, zaradi katerega lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (šesta alineja prvega odstavka 112. člena ZDR), zmotno uporabilo materialno pravo. V skladu z drugim odstavkom 380. člena ZPP je zato revizijsko sodišče reviziji ugodilo, sodbi sodišč druge in prve stopnje

razveljavilo, zadevo pa vrača sodišču prve stopnje v novo sojenje, da bo upošteval v tem sklepu obrazložena materialnopravna izhodišča ponovno odločilo o tožnikovih denarnih zahtevkih.

16. Odločitev o stroških revizijskega postopka temelji na določbi tretjega odstavka 165. člena ZPP.

---.---

Op. št. (1):

Več o tem P. Končar v Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, strani od 42 do 50.

Op. št. (2):

Pri tem ne predstavlja odločilnega dejstva, ali bi imel tožnik na tem drugem delovnem mestu nižjo plačo ali ne, saj že sama premestitev na drugo delovno mesto, s katero delavec ne soglaša, zanj pomeni manj ugodno obravnavanje.

Op. št. (3): Vendar pa se je pri tem treba zavedati, da jim prinaša tudi pozitivne učinke (npr. večje

zadovoljstvo delavcev, spodbudnejše delovno okolje, povečanje produktivnosti, zmanjšan absentizem).

Tako B. Kresal v Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih z uvodnimi pojasnili, Uradni list RS, Ljubljana, 2014, strani 64 in 65.

Datum zadnje spremembe: 14.04.2015