

**Sodba VIII Ips 24/2012**

**Odločba:** Sodba VIII Ips 24/2012  
**Odločba 2:** VDSS Pdp 303/2011  
**Oddelek:** Delovno-socialni oddelek  
**Datum seje senata:** 04.02.2013  
**Področje:** DELOVNO PRAVO  
diskriminacija - kolektivna pogodba - veljavnost kolektivne pogodbe - reprezentativnost sindikatov - odmera letnega dopusta - veljavnost kolektivnih pogodb  
**Institut:** ZKolP člen 10, 11.  
**Zveza:** ZRSin člen 7.  
ZDR člen 6.



**JEDRO:**

**Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo** (7. člen ZRSin), kar v povezavi z določbo 11. člena ZKolP o osebni veljavnosti takih kolektivnih pogodb pomeni, da se tudi reprezentativni sindikat na ravni posameznega delodajalca (organizacije, podjetja, gospodarske družbe) pogaja o (dodatnih) pravicah „v imenu“ **vseh delavcev pri delodajalcu**. Taka ureditev onemogoča reprezentativnemu sindikatu, da bi priznanje določenih dodatnih pravic vezal izključno na članstvo v sindikatu. Ne zato, ker bi šlo za **(prepovedano) diskriminacijo** na podlagi (ne)članstva v sindikatu, temveč zato, ker bi s tem zožili obseg dogovorjenih pravic le na člane sindikata, čeprav bi kolektivna pogodba morala veljati za vse delavce enako.

**IZREK:**

Revizija se zavrne. Tožena stranka sama krije svoje stroške revizijskega postopka.

**OBRAZLOŽITEV:**

1. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka tožnika diskriminirala pri odmeri dopusta zaradi nečlanstva v sindikatu, odločilo je, da je dolžna tožniku po kriteriju „socialne razmere“ priznati enako število letnega dopusta kot članom sindikata in naložilo toženi stranki, da tožniku povrne stroške postopka, zavrnilo pa je zahtevek za plačilo pogodbene kazni. Svojo odločitev je obrazložilo s tem, da je bil tožnik, ki ni član sindikata, diskriminiran pri odmeri dopusta. Po podjetniški kolektivni pogodbi namreč pripada dodaten dan letnega dopusta le članom sindikata. Takšna ureditev je v nasprotju s 6. členom Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007). Sodišče je tožniku priznalo enako število dni letnega dopusta kot članom sindikata, čeprav je obrazložilo tudi, da članstvo v sindikatu ne pomeni obremenitve, zaradi katere bi delavec potreboval več dopusta.

2. Sodišče druge stopnje je pritožbi tožene stranke delno ugodilo le glede odločitve o stroških postopka, sicer pa je pritožbo zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Med drugim je obrazložilo, da podjetniška kolektivna pogodba lahko določa večji obseg pravic, vendar ne sme diskriminirati delavcev glede na članstvo v sindikatu.

3. Vrhovno sodišče je s sklepom VIII Dor 94/2011 z dne 17. 11. 2011 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali zagotavljanje dodatnega letnega dopusta v podjetniški kolektivni pogodbi le tistim delavcem, ki so člani sindikata, ostalim delavcem pa ne, predstavlja prepovedano diskriminacijo.

4. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožena stranka vložila revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava in bistvene kršitve določb pravnega postopka. Navaja, da ni mogoče preizkusiti sodbe sodišča druge stopnje, saj sodišči nista ugotavljali okoliščin iz 11. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju ZKolP, Ur. l. RS, št. 43/2006). Po 10. členu ZKolP se lahko uredijo pravice le za člane sindikata, tožnik pa ni trdil, da Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Ur. l. RS, št. 108/2005) zanj ne velja. Tožena stranka ni mogla sama določiti vsebine kolektivne pogodbe, zato je zmotno stališče, da ga je z njenim upoštevanjem diskriminirala. Predpisi ne določajo, da bi bilo nečlanstvo v sindikatu osebna okoliščina v smislu 6. člena ZDR, temveč je to lahko le pozitivno dejstvo članstva v sindikatu. ZKolP v 10. členu dopušča, da se s kolektivnimi pogodbami uredi položaj le za člane sindikata. Spodbujevalni ukrepi v korist določenih skupin (sindikato v obravnavani zadevi) so potrebni zaradi spodbujanja sindikalnega povezovanja (76. člen Ustave RS). Konvencija MOD št. 98 v 4. členu določa, da mora država spodbujati in pospeševati razvoj sindikalnega združevanja v pogajanjih z delodajalci. Kolektivna pogodba članom sindikata zaradi dodatnih obremenitev, ki so posledica sindikalnega združevanja, priznava dodaten dan letnega dopusta. Ravnanje tožene stranke je v skladu z drugim odstavkom 2.a člena Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur. l. RS, št. 50/2004).

5. Revizija je bila v skladu s 375. členom Zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju ZPP, Ur. l. RS, št. 26/1999 in naslednji) vročena tožniku, ki predlaga njeno zavrnitev.

6. Revizija ni utemeljena.

7. Revizija je izredno pravno sredstvo zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji (prvi odstavek 367. člena ZPP). Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo pri dopuščeni reviziji samo glede pravnih vprašanj, glede katerih je bila revizija dopuščena, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni (prvi odstavek 371. člena ZPP).

8. Revizija je bila dopuščena glede materialnopravnega vprašanja zakonitosti priznanja dodatnega dne letnega dopusta le članom sindikata, zaradi česar je nečlan sindikata neenako obravnavan. Sodišči sta ugotovili, da je revident tožnika nezakonito neenako obravnaval s tem, da mu ni priznal dodatnega dne letnega dopusta, ki ga je sicer priznal članom sindikata na podlagi podjetniške kolektivne pogodbe le na podlagi članstva v sindikatu, ter revidentu naložili, da mu mora priznati enako število dni letnega dopusta kot članom sindikata.

9. Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije v petem odstavku 22. člena določa, da lahko delodajalec v podjetniški kolektivni pogodbi ali s splošnim aktom določi še druge primere, v katerih bo delavcem povečan letni dopust. Primeroma našteva strokovno zahtevnost del in socialno-zdravstveno stanje delavca in njegove družine. V podjetniški kolektivni pogodbi, ki sta jo na podlagi navedene kolektivne pogodbe dejavnosti sklenila revident in S. Sindikalna podružnica pri revidentu, je v 25. členu določeno, da delavcu pri kategoriji „socialnih razmer“ pripada 1 dan letnega dopusta za članstvo v sindikatu (ki ga pridobi v skladu s statutom sindikata S.).

10. V 2. členu podjetniške kolektivne pogodbe je določeno, da velja za revidenta kot delodajalca in za vse delavce, zaposlene v družbi, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom, pa tudi za učence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju ter vajence. Gre za kolektivno pogodbo, ki sta jo sklenila reprezentativni sindikat pri revidentu in revident. Njena veljavnost se razteza na vse zaposlene delavce pri njem, kar ni bilo sporno vse do revizije, v kateri revident prvič problematizira obseg veljavnosti pogodbe.

11. V okviru uporabe materialnega prava sta sodišči sicer naslonili svojo obrazložitev na 6. člen ZDR, ki ga je ponujal tožnik v tožbenem zahtevku kot pravno podlago in ki govori o prepovedi diskriminacije. Vendar je v obravnavani zadevi rešitev vprašanja (ne)zakonitosti priznanja dodatnih dni letnega dopusta delavcem na podlagi članstva v sindikatu odvisna prvenstveno od veljavnosti podjetniške kolektivne pogodbe. Določba 6. člena ZDR je abstraktna in v končni posledici bi se bilo možno nanjo sklicevati pri vsakem vsebinsko nezakonitem posegu delodajalca v delavčevo pravico, ki v širšem obsegu pomeni kršitev načela enakosti iz 14. člena Ustave RS.

12. V prvem odstavku 10. člena ZKoliP je določeno, da kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane. Po določbi prvega odstavka 11. člena ZKoliP pa velja kolektivna pogodba za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov. ZKoliP torej v 10. in 11. členu razlikuje dva pravna položaja: v prvem velja kolektivna pogodba in v njej dogovorjene pravice le za delavce, ki so člani sindikata, ki je stranka kolektivne pogodbe, v drugem pa zakon določa veljavnost kolektivne pogodbe in v njej dogovorjenih pravic tako za člane kot nečlane sindikata.

13. Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo (7. člen Zakona o reprezentativnosti sindikatov), kar v povezavi z določbo 11. člena ZKoliP o osebni veljavnosti takih kolektivnih pogodb pomeni, da se tudi reprezentativni sindikat na ravni posameznega delodajalca (organizacije, podjetja, gospodarske družbe) pogaja o (dodatnih) pravicah „v imenu“ vseh delavcev pri delodajalcu. Taka ureditev onemogoča reprezentativnemu sindikatu, da bi priznanje določenih dodatnih pravic vezal izključno na članstvo v sindikatu. Ne zato, ker bi šlo za (prepovedano) diskriminacijo na podlagi (ne)članstva v sindikatu, temveč zato, ker bi s tem zožili obseg dogovorjenih pravic le na člane sindikata, čeprav bi kolektivna pogodba morala veljati za vse delavce enako.

14. Predmet spora v obravnavani zadevi je bil zahtevek tožnika, ki ni član sindikata. Sodišče je ugotovilo, da je bil diskriminiran pri odmeri letnega dopusta zaradi nečlanstva v sindikatu in da mu je tožena stranka iz naslova kriterija „socialne razmere“ dolžna priznati enako število dni letnega dopusta kot članom sindikata. Ker po presoji revizijskega sodišča že zaradi splošne veljavnosti podjetniške kolektivne pogodbe za vse delavce pri toženi stranki sporna določba kolektivne pogodbe ne more veljati le za člane sindikata, je pravilna odločitev sodišča prve stopnje v 2. točki izreka, čeprav ne zaradi ugotovitve diskriminacije, temveč iz razlogov, navedenih v tej sodbi. Splošno veljavna podjetniška kolektivna pogodba velja tudi pri določanju dodatnih dni letnega dopusta enako za vse delavce, tako člane kot nečlane sindikata.

15. Ker z revizijo uveljavljani razlogi niso utemeljeni, jo je Vrhovno sodišče na podlagi 378. člena ZPP zavrnilo.

16. Ker tožnikov odgovor na revizijo ne vsebuje ničesar bistvenega, je revizijsko sodišče sklenilo tudi, da stroške tega odgovora krije sam (155. člen ZPP v povezavi s 165. členom ZPP).