



Sodna praksa

1 Pogodba o zaposlitvi

1 a) Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

1 b) Pogodba o zaposlitvi za določen čas

2 Prepoved diskriminacije

3 Dostojanstvo delavca

4 Plačilo za delo

5 Povračilo stroškov v zvezi z delom

6 Delovni čas

7 Letni dopust

8 Poskusno delo, pripravništvo

9 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

10 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

10 a) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

10 b) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

10 c) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

10 d) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za delo

11 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

12 Odpoklic, razrešitev direktorja

13 Odpravnina

14 Disciplinska odgovornost

15 Odškodninska odgovornost

15 a) Odškodninska odgovornost delavca

15 b) Odškodninska odgovornost delodajalca

16 Sprememba delodajalca

17 Izobraževanje

18 Varstvo pri delu

19 Napotitev na delo v tujino

20 Sodno varstvo

21 Druge zadeve s področja delovnih razmerij

22 Stavka

23 Soupravljanje delavcev

24 Veljavnost kolektivnih pogodb

25 Delovanje sindikata



1 b) Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi za določen čas – začasno povečan obseg dela; 52., 53. in 54. člen ZDR – sklep VS RS VIII Ips 151/2007 z dne 26. 2. 2008

Odločitev

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke (delodajalca), razveljavilo je sodbi sodišč druge in prve stopnje, s katerima je bilo ugodeno zahtevku delavca, da mu z 31. 12. 2003 delovno razmerje pri toženi stranki ni zakonito prenehalo in da je bil od 9. 9. 2003 dalje v delovnem razmerju za nedoločen čas in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Dejansko stanje

Tožnik (delavec) je od 9. 9. 2003 do 31. 12. 2003 delal pri toženi stranki na podlagi treh pogodb o zaposlitvi za določen čas, s tem, da je po izteku prve pogodbe dne 3. 10. 2003 nadaljeval z delom do sklenitve druge pogodbe dne 8. 10. 2003. Vse pogodbe so bile sklenjene zaradi začasno povečanega obsega dela v zvezi z večjim naročilom tujega kupca. Tožena stranka je v mesecu decembru 2003 in januarju 2004 realizirala le 30% naročila in z realizacijo tega naročila nadaljevala v letu 2005.

Obrazložitev

V ZDR je pogodba o zaposlitvi za določen čas na novo urejena. Na podlagi 3. alinee 1. odstavka 52. člena ZDR se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene tudi ob pogoju, da gre za začasno povečan obseg dela. Pojem **začasno povečan obseg dela** v zakonu ni izrecno opredeljen. Glede na besedno zvezo, v katerem ga ZDR uporablja, ga je potrebno **razlagati kot v načelu neprekinjeno povečanje potreb po delu delavcev v določenem časovnem obdobju**. Na podlagi 2. odstavka 53. člena ZDR lahko delavec in delodajalec za obdobje začasno povečanega obsega dela skleneta eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas s tem, da neprekinjen čas trajanja takšnega delovnega razmerja ne sme biti daljši od dveh let (v prehodnem obdobju na podlagi 237. člena ZDR ne daljši od treh let). Na podlagi te določbe se lahko sklepa, da tudi **začasno povečan obseg dela, kot zakonski razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz 52. člena ZDR, lahko traja najdlje dve oziroma tri leta**. Hkrati pa iz te določbe izhaja, da je **lahko tudi v primeru začasno povečanega obsega dela trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas omejeno z določenim datumom**. Zgolj zato, ker takšna časovna omejitev pogodbe o zaposlitvi ne sovпада s trajanjem začasno povečanega obsega dela, pogodba praviloma ni nezakonito sklenjena. Iz določb 2. odstavka 53. člena ZDR namreč izhaja, da **lahko delodajalec zaradi istega razloga sklene z delavcem več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in to tudi brez časovnih prekinitev**. Na podlagi 1. odstavka 77. člena ZDR, pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Tudi iz te določbe posredno izhaja, da je lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas (ob pogojih iz 52. člena ZDR) zakonito sklenjena tudi do določenega datuma. Glede sklenitve več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas je v 4. odstavku 54. člena ZDR dodatna varovalka, da prekinitev do treh mesecev ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja iz 2. odstavka tega člena. To bi lahko pomenilo, da **se daljša prekinitev lahko šteje kot prenehanje razloga iz 52. člena (tudi prene-**



hanje začasno povečanega obsega dela) in bi ob kasnejšem ponovnem nastopu istega razloga lahko bili podani pogoji za ponovno sklenitev pogodbe o zaposlitvi z istim delavcem in za isto delo, dveletni rok pa bi začel teči znova.

V konkretnem primeru manjka dejanska ugotovitev, ali je tožena stranka ob sklenitvi spornih pogodb o zaposlitvi s tožnikom, glede na takratne razmere, utemeljeno ugotovila, da gre zaradi večjega posebnega naročila tujega kupca le za začasno potrebo po povečanem obsegu dela. Kolikor je tožena stranka proti koncu leta 2003 lahko utemeljeno sklepala, da povečan obseg dela zaradi naročila iz tujine ne bo presegal časovnih okvirov iz 2. odstavka 53. člena ZDR, iz tega razloga s tožnikom ni nezakonito sklepala pogodb o zaposlitvi za krajša časovna obdobja, ki jih je datumsko določno opredelila. V tem postopku tudi ni bilo ugotovljeno, kaj se je dejansko dogajalo s povečanim obsegom dela v zvezi s spornim naročilom in kaj je bilo s potrebo po tožnikovem delu v času od konca januarja 2004 do konca tega leta. Če je v tem obdobju šlo za več kot trimesečno prenehanje potreb po tožnikovem delu, je bil začasno povečan obseg dela z začetkom te prekinitve v smislu določb 53. člena ZDR zaključen in ni prešel v trajno povečan obseg, ne glede na kasnejšo ponovno potrebo po dodatnih delih v zvezi z izpolnitvijo drugega dela naročila v letu 2005. Ker v dosedanem postopku, zaradi zmotne uporabe materialnega prava, dejansko stanje ni bilo popolno ugotovljeno, je revizijsko sodišče reviziji ugodilo, sodbi nižjih sodišč razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Razlikovanje med podjemno pogodbo in delovnim razmerjem – sklep VS RS VIII Ips 35/2008 z dne 10. 2. 2009

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožeče stranke (delavke).

Odločitev

Tožnica (delavka) je uveljavljala, da je 10. 8. 2005 pri toženi stranki (delodajalcu) začela z delom čiščenja za dobo enega leta. Tožena stranka je prosto delovno mesto čistilke objavila na Zavodu RS za zaposlovanje s prijavo potrebe po delavcu z dne 27. 7. 2005. Tožnica se je na podlagi napotnice zavoda za zaposlitev na prosto delovno mesto prijavila na objavljeno delovno mesto in ob razgovoru na sedežu tožene stranke izpolnila tudi vprašalnik za kandidate. Že istega dne, torej 10. 8. 2005, sta stranki sklenili podjemno pogodbo, na podlagi katere je tožnica opravljala delo čiščenja oziroma delala kot čistilka do 9. 9. 2005.

Dejansko stanje

V skladu z drugim odstavkom 11. člena ZDR je prepovedano opravljati delo na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. in v povezavi z 20. členom ZDR, razen v primerih, ki jih določa zakon. Avtonomija strank glede na navedeno določbo torej ni neomejena. Vsebinsko se citirana določba navezuje na 16. člen ZDR, ki uzakonja domnevo o obstoju delovnega razmerja, če so podani elementi delovnega razmerja. Gre za zakonsko presumpcijo, pri kateri **stranki v primeru spora ni potrebno dokazovati domnevnega pravnega dejstva – obstoja delovnega razmerja, temveč le**

Obrazložitev



t. i. domnevno bazo – elemente delovnega razmerja. Med elementi delovnega razmerja, ki so opredeljeni v 4. členu ZDR (prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela, delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca), razen izjemoma, ni odločilna volja za sklenitev enega ali drugega razmerja, temveč je v zvezi z voljo delavca odločilna le prostovoljna vključitev v organizirani delovni proces delodajalca, kar pomeni, da delavec dela v organizacijsko opredeljenem in urejenem delovnem procesu.

Kriteriji za razlikovanje ali gre za podjemno ali delovno razmerje, morajo biti čim bolj objektivni. Vrhovno sodišče je že večkrat zavzelo stališče, da je **poleg ostalih elementov, ki izhajajo že iz narave delovnega razmerja, zlasti pomembno poudariti element nepretrganega opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca (t. i. Direktno oblast delodajalca)**, saj se delovno razmerje od ostalih pravnih razmerij razlikuje predvsem po stopnji osebne odvisnosti, s katero je oseba zavezana k opravljanju določenega dela. Pravica dajanja navodil s strani delodajalca se lahko nanaša na vsebino, izvedbo, čas, trajanje in kraj dejavnosti. Delavec ne more povsem svobodno oblikovati svojega dela in delovnega časa. Poleg tega lahko na obstoj delovnega razmerja kažejo tudi drugi indici, npr. objava prostega delovnega mesta, zagotavljanje orodij in drugih pripomočkov za delo s strani druge stranke, ter dejstvo, da se delo opravlja v okviru določenega delovnega časa, v delovnih prostorih, ki jih določi druga pogodbenična stranka itd. Za dokazovanje obstoja delovnega razmerja je tako dopuščen širok spekter različnih dokaznih sredstev. Poleg tega je potrebno upoštevati tudi določbo 4. odstavka 15. člena ZDR, ki določa, da pisna pogodba ni konstitutivni element za nastanek in obstoj delovnega razmerja. Bistveno je, kakšna je dejanska vsebina pravnega razmerja med strankama, in ne, s kakšnim formalnim oziroma pisnim izrazom (če sploh) sta stranki poimenovali njuno razmerje. Pri tem je potrebno presoditi tudi, ali formalno sklenjena pogodba prikriva dejansko sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Upoštevati je potrebno, da je **določba drugega odstavka 11. člena ZDR o prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, prisilne narave.** V skladu s prvim odstavkom 86. člena OZ je pogodba, ki nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom, nična, če namen kakšnega pravila ne odkazuje na kakšno drugo sankcijo ali če zakon v posameznem primeru ne predpisuje kaj drugega. Pri tem 89. člen OZ izrecno določa konverzijo, če nična pogodba izpolnjuje pogoje za veljavnost druge pogodbe. V tem primeru velja druga pogodba, če je to v skladu z namenom, ki sta ga pogodbenika imela pred očmi ob sklenitvi pogodbe, in če se lahko šteje, da bi bila sklenila to pogodbo, če bi vedela za ničnost svoje pogodbe. **ZDR ne daje podlage, da bi lahko delodajalec institut poskusnega dela nadomeščal s sklepanjem podjemne pogodbe za krajše časovno obdobje**, saj v prvem odstavku 125. člena dogovor o poskusnem delu veže na pogodbo o zaposlitvi.

Ne glede na to, da tožnica »podjemne« pogodbe ni izrecno izpodbijala, pazi na ničnost sodišče po uradni dolžnosti v skladu z 92. členom OZ in se lahko nanjo sklicuje vsaka zainteresirana oseba. Zato bo moralo sodišče v ponovljenem postopku dopolniti dokazni postopek in ugotoviti vsa pravno pomembna dejstva v zvezi



z delom tožnice pri toženi stranki. Pri tem bo moralo natančneje ugotoviti in se opredeliti do tega, ali je tožnica delala na sistemiziranem delovnem mestu, kakšen je bil obseg dela, ali je delala osemurni delovnik, ali je delala s sredstvi tožene stranke, kakšna so bila navodila tožene stranke ter kaj v zvezi s tožničnim nastopom dela v delovnopravnem smislu pomenijo dejstva, da naj bi tožena stranka to delovno mesto objavila kot prosto in da naj bi bila tožnica k toženi stranki napotena s strani zavoda za zaposlovanje ter naj bi tudi oddala prijavo na objavo prostega delovnega mesta. Prav tako je lahko pomembno, ali je tožnica za to delovno mesto izpolnjevala pogoje iz objave. Šele po tako dopolnjenem postopku bo sodišče lahko presodilo ali gre za podjemno pogodbo ali za pogodbo o zaposlitvi.

Konkretna opredelitev razloga za sklenitev pogodbe za določen čas ; 52. člen ZDR – sodba VS RS VIII Ips 162/2008 z dne 7. 4. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnika (delavca).

Odločitev

Tožena stranka (delodajalec) je rabila dodatno delovno moč iz dveh razlogov: ker se je obseg dela zaradi registracije zdravil brez recepta povečal zaradi povečanja števila preparatov, ki so jih želeli dati na trg pred prodajo dela podjetja in zaradi priprav na primopredajo ob prodaji dela podjetja AA. Ker je iz teh dveh razlogov prišlo do povečanega obsega dela, je sklenila s tožečo stranko pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi začasno povečanega obsega dela.

Dejansko stanje

Zahtevek za ugotovitev, da sta stranki sklenili pogodbo za nedoločen čas in reintegracijski zahtevek sta bila pravilno zavrnjena. Razlog, zaradi katerega sta stranki sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas, je v tej pogodbi opredeljen. Gre za razlog iz 3. alinee 1. odstavka 52. člena ZDR, to je začasno povečan obseg dela. Bolj konkretna opredelitev razloga bi sicer olajšala njegovo dokazovanje, vendar pa izostanek takšne konkretizacije sam po sebi ne more predstavljati nezakonitosti sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Stranki sta pogodbo o zaposlitvi sklenili v pisni obliki kot to zahteva 2. odstavek 10. člena ZDR, navedli zakonski razlog za njeno sklenitev (začasno povečan obseg dela) in opredelili trajanje pogodbe za čas enega leta od 1. 5. 2006 dalje (1. odstavek 53. člena ZDR). Da je bila pogodba tudi utemeljeno sklenjena prav iz navedenega zakonskega razloga, pa je po oceni izpodbijane sodbe tožena stranka dokazala, zato ji v ničemer ni mogoče očitati, da je institut pogodbe za določen čas zlorabila.

Obrazložitev

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je lahko v primeru začasno povečanega obsega dela omejena z določenim datumom. Zgolj zato, ker takšna časovna omejitev pogodbe o zaposlitvi ne sovпада s trajanjem začasno povečanega obsega dela, pa pogodba praviloma ni nezakonito sklenjena .

Pogodba za določen čas; 52. člen ZDR; 92. člen ZObr –sodba VS RS VIII Ips 68/2008 z dne 6. 4. 2009

**Odločitev**

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnika (delavca).

Dejansko stanje

Tožnik je imel najprej sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z dne 8. 11. 1996 za določen čas desetih let z veljavnostjo od 11. 11. 1996 dalje. Zaradi prevzema nove dolžnosti v stalni sestavi Slovenske vojske za formacijsko dolžnost vojaka je bila dne 15. 12. 1997 sklenjena nova pogodba o zaposlitvi za določen čas pet let oziroma do 14. 6. 2002. K tej pogodbi o zaposlitvi so bili sklenjeni trije aneksi, ki so veljavnost pogodbe podaljšali vsakič za določen čas enega leta. Z aneksom št. 1 sta pravdni stranki pogodbo podaljšali do 14. 6. 2003, z aneksom št. 2 do 14. 6. 2004, z zadnjim aneksom št. 3 z dne 3. 8. 2004 pa je bila pogodba o zaposlitvi podaljšana do 13. 6. 2005. Po navedenem datumu pogodba o zaposlitvi ni bila več podaljšana. Tožena stranka (RS, Ministrstvo za obrambo) je tožnika z dopisom z dne 9. 5. 2005 obvestila, da mu bo s potekom zadnjega aneksa delovno razmerje prenehalo.

Obrazložitev

ZDR v prvem odstavku 52. člena omejuje sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas s tem, da našteva primere, ko je taka pogodba dopustna. V prvih 12 alineah so naštetih zakonski razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V zadnji, 13. alineji, pa ZDR dopušča možnost, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene tudi v drugih primerih, ki jih določa ZDR ali kakšen drug zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Zakon o obrambi je tak specialni predpis, ki na področju poklicnega opravljanja vojaške službe ureja sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Prvi odstavek 92. člena ZObr določa, da kdor izpolnjuje pogoje za poklicno opravljanje vojaške službe, lahko z ministrstvom sklene pogodbo o zaposlitvi, pri čemer se zagotavlja enake možnosti za moške in ženske, in sicer kot kandidat za podčastnika in častnika oziroma vojaškega uslužbenca za nedoločen čas ali določen čas do deset let, ki se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje; za vojaka za določen čas do deset let in se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje, vendar ne dalj kot do 45. leta starosti. Iz zakonske dikcije 2. alineje prvega odstavka 92. člena ZObr jasno izhaja, da se pogodba »lahko podaljšuje«. Predvidena je torej le možnost podaljšanja, ki tožene stranke ne obvezuje k podaljševanju veljavnosti pogodb. Revizija tako zmotno zatrjuje, da je ob izpolnjevanju vseh pogojev tožena stranka na podlagi te določbe zavezana k obveznemu podaljšanju pogodbe o zaposlitvi, saj iz zakona ta obveznost ne izhaja. Tožena stranka pogodbe o zaposlitvi za določen čas s tožnikom ni podaljšala, saj po 13. 6. 2005 ni sklenila novega aneksa, ki bi veljavnost pogodbe podaljšal, niti ni sklenila nove pogodbe o zaposlitvi. V skladu s prvim odstavkom 77. člena ZDR pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Drugi odstavek tega člena dopušča, da pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha še pred potekom dogovorjenega časa, če se o tem pogodbeni stranki sporazumeta ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami ZDR. Tožnik je imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, in sicer do 13. 6. 2005. Glede na navedene določbe ZDR je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nastopilo avtomatično s samim potekom časa, za katerega je bila pogodba sklenjena. V primeru prenehanja pogodbe za določen čas zaradi poteka časa niti ni potrebno, da delodajalec izroči delavcu morebiten sklep ali obvestilo o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, saj le-to nima konstitutivnih učinkov, ampak predstavlja le neobvezno obvestilo, da bo prišlo do prenehanja pogodbe. Glede na navedeno je sodišče to-



žnikov tožbeni zahtevek na ugotovitev, da je tožena stranka tožniku nezakonito odpovedala pogodbo o zaposlitvi z dnem 12. 6. 2005 in da ima tožnik pri toženi stranki sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, da mu delovno razmerje ni prenehalo ter da ga je tožena stranka dolžna sprejeti v delovno razmerje in mu izplačati plačo za čas od 13. 6. 2005 do vrnitve na delo, utemeljeno zavrnilo.



2 Prepoved diskriminacije

Prepoved diskriminacije pri izbiri presežnih delavcev; Sodba VS RS VIII Ips 335/2007 z dne 13. 5. 2008

- Odločitev** Revizijsko sodišče je reviziji tožnice (delavke) ugodilo in spremenilo sodbo sodišča druge stopnje tako, da je pritožbo tožene stranke (delodajalca) zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje (s katero je bila razveljavljena redna odpoved pogodbe o zaposlitvi).
- Dejansko stanje** Na delovnem mestu »sestavljalec elektro in mehanskih sklopov III« je delalo 150 delavcev. Zaradi racionalizacije proizvodnje je postalo nepotrebnih 6 delavcev. Delodajalec je tožnici odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Pri izbiri presežnih delavcev je upošteval kriterij slabega odnosa s sodelavci in kršitve delovnih obvez, ki je temeljil na subjektivni oceni direktorja proizvodnje.
- Obrazložitev** V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi manjšemu številu delavcev iz poslovnega razloga je izbira delavcev med več izvajalci na istem delovnem mestu predmet sodne presoje. Določilo 4. odstavka 81. člena ZDR v povezavi s 6. členom ZDR govori o prepovedi diskriminacije, na kar se je tožnica med postopkom večkrat sklicevala. Ta člen izrecno določa neveljavnost redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. člena tega zakona, ki v 1. odstavku prepoveduje diskriminacijo delavca v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi – med drugim tudi zaradi starosti in zdravstvenega stanja. V 4. odstavku 6. člena je v korist delavca posebej urejeno tudi dokazno pravilo. **Če namreč delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega (tretjega) odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičuje vrsta in narava dela, na strani delodajalca.**



4 Plačilo za delo

Negativna stimulacija delavca in znižanje njegove osnovne plače – sodba VS RS VIII Ips 485/2006 z dne 9. 4. 2008

Dopuščeno revizijo tožene stranke (delodajalca) je revizijsko sodišče zavrnilo.

Odločitev

Tožnik (delavec) je v spornem obdobju ves čas vsak mesec prejemal za 5% manjšo plačo oziroma mu je tožena stranka obračunavala negativno stimulacijo v višini 5%. Meril, ki so bila osnova za izračun uspešnosti poslovanja nikoli ni doseglo 90% delavcev tožene stranke.

Dejansko stanje

Sodišče prve stopnje je ugodilo tožbenemu zahtevku, da mora tožena stranka tožniku obračunati razliko v plači, od nje odvesti prispevke in akontacijo dohodnine ter mu izplačati neto znesek z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Revizijo je sodišče druge stopnje dopustilo.

Obrazložitev

Revizijsko sodišče je ugotovilo, da sta v konkretni zadevi pomembni samo dve dejstvi: ugotovitev (ki pomeni ugotovitev dejanskega stanja), da je tožnik v spornem obdobju ves čas vsak mesec prejemal za 5% manjšo plačo oziroma da mu je tožena stranka obračunavala negativno stimulacijo v višini 5%. Drugo, za odločitev pomembno dejstvo pa je (prav tako ugotovitev dejanskega stanja), da meril, ki so bila osnova za izračun uspešnosti poslovanja, nikoli ni doseglo 90% delavcev tožene stranke.

Toženo stranko je poleg podjetniške kolektivne pogodbe pri sestavi plač, določiti, kaj je osnovna plača, kaj je plača na podlagi uspešnosti poslovanja in kaj je plačevanje delovnih rezultatov ipd, zavezovala tudi splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (SKPgd). Ta je v 1. odstavku 43. člena določala, da plačo delavca sestavljajo osnovna plača, dodatki, del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti in del plače iz naslova uspešnosti poslovanja. V 4. odstavku pa je bilo določeno, da je norma ali drugo merilo za merjenje delovnih rezultatov ustrezno, če jo dosega vsaj 90% delavcev, ki delajo po teh kriterijih. Za vnaprej določene delovne rezultate se štejejo delovni rezultati, merjeni po vnaprej določenih kriterijih. Tudi podjetniška kolektivna pogodba tožene stranke je v členih od 136 do 145 določila, kako določiti plačo na podlagi uspešnosti poslovanja, v členih od 146 do 151 pa plačo na podlagi delovne uspešnosti posameznega delavca. Za obe obliki je tožena stranka določila merila, ki jih morajo za oceno uspešnosti izpolnjevati delavci. Ker gre za sicer toženi stranki prilagojen sistem, ki je bil vnaprej določen za merjenje delovnih rezultatov, pri čemer ni pomembno ali gre za individualno ali skupinsko oceno, je bilo treba za presojo ustreznosti določbo o oceni uspešnosti poslovanja upoštevati tudi določbo 4. odstavka 43. člena SKPgd. Pri tem je pomembna ugotovitev revizijskega sodišča, da določitev plače na podlagi uspešnosti poslovanja, kakor jo ima v svoji podjetniški kolektivni pogodbi določeno tožena stranka, niti po vsebini niti po načinu izplačila plače iz tega naslova



ni tista uspešnost poslovanja, ki jo določa 49. člen SKPgd. V primeru tožene stranke gre pri uspešnosti poslovanja za še eno posebno kolektivno obliko izkazovanja delovne uspešnosti. Na to nenazadnje kaže tudi določba 135. člena podjetniške kolektivne pogodbe, da negativna ocena uspešnosti poslovanja in delovne uspešnosti dovoljuje znižanje plače za 15 %. Določbe 49. člena SKPgd, ki določajo način izgraditve plače na podlagi uspešnosti poslovanja, pa kažejo na to, da gre pri oceni uspešnosti poslovanja po tem členu kolektivne pogodbe za del plače, ki se pod določenimi pogoji izplačuje samo v primerih dobrih poslovnih rezultatov (dobička) in da to merilo na zmanjšanje plač pod pogodbeno dogovorjenimi plačami ne vpliva. Zato je uspešnost poslovanja iz podjetniške kolektivne **pogodbe tožene stranke samo drugačna oblika ocene delovne uspešnosti, kar pomeni, da je pri njej treba ustreznost norm ali drugih meril presoјati tudi po določbi 4. odstavek 43. člena SKPgd.** In ker je bilo v postopku ugotovljeno, da meril ni nikoli dosegalo 90 % delavcev, ki so delali po teh kriterijih, je možen samo zaključek, da ta merila niso bila ustrezna in jih tožena stranka v spornem obdobju ni mogla uporabiti za izračun plač. To pa pomeni, da ni bilo podlage za izračun negativne stimulacije tožniku in znižanje njegove osnovne plače v višini 5 % mesečno.



7 Letni dopust

Prisilna poravnava in regres za letni dopust ; 131. člen ZDR –sodba VS RS VIII Ips 509/2008 z dne 10. 3. 2009

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Iz tožbenih dejanskih navedb izhaja, da je bil zoper toženo stranko 8. 4. 2003 začet postopek prisilne poravnave, ki je bil zaključen s sklepom o njeni potrditvi z dne 19. 9. 2003, pravnomočnim 3. 10. 2003, da je bila tožnikova (delavčeva) terjatev iz naslova regresa za letni dopust za leto 2003 prijavljena in uvrščena v razred F ter v skladu s tem izplačana v višini 20 % ter da tožnik zahteva plačilo še preostalih 80 % pripadajočega regresa.

Dejansko stanje

Sodišče prve stopnje je izdalo zamudno sodbo in naložilo tožencu, da izplača tožniku še 80 % regresa za letni dopust, to je razliko med 20 % regresa, ki je bil tožniku prisojen s potrditvijo sklepa o prisilni poravnavi, in 100 % regresom, ki bi mu pripadal. Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo. Istočasno pa je dopustilo revizijo, ker v sodni praksi ni jasnega odgovora na vprašanje, ali delavčeva pravica do regresa za letni dopust pred 1. julijem tekočega leta pomeni že tudi nastanek njegove terjatve iz tega naslova. Revizijsko sodišče je reviziji ugodilo in tožbeni zahtevek v celoti zavrnilo.

Obrazložitev

Po določbi prvega odstavka 131. člena ZDR je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust delavcu, ki »ima pravico do letnega dopusta«. Pravica do regresa ni vezana na pravico do izrabe letnega dopusta. Delavec pridobi pravico do (celotnega) letnega dopusta, ko mu poteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev (161. člen ZDR). To v primeru delavcev, ki so (že) več let zaposleni pri delodajalcu, pomeni, da vsako leto s 1. 1. pridobijo pravico do letnega dopusta za tekoče leto in s tem tudi pravico do regresa. ZDR ne določa, kdaj se regres izplača, prav tako tudi ne veže njegovega izplačila na izrabo dopusta ali njegovega pretežnega dela. V drugem odstavku 131. člena določa le skrajni rok, v katerem mora biti regres izplačan (1. julij tekočega leta), ki je tako skrajni rok zapadlosti regresa v plačilo oziroma dospelosti te terjatve delavca. Ne pomeni pa to, da ta terjatev še pred tem še ni obstajala, obstajala je že s 1. 1. 2003.

Po določbi prvega odstavka 37. člena ZPPSL se z dnem začetka postopka prisilne poravnave nedospele denarne terjatve štejejo za dospel. V skladu s prvim odstavkom 61. člena ZPPSL ima sklep o potrditvi prisilne poravnave za vse upnike, katerih terjatve so bile ugotovljene, moč izvršilnega naslova. Ugotovljene terjatve morajo biti navedene v izreku sklepa o potrditvi prisilne poravnave oziroma v načrtu finančne reorganizacije, ki je sestavni del izreka sklepa (59. člen ZPPSL). Za takšne terjatve ima sklep o potrditvi prisilne poravnave moč pravnomočno razsojene stvari. Najpomembnejši pravni učinek, ki nastane s sklepom o potrditvi prisilne poravnave, je znižanje in/ali odložitev izpolnitve dolžnikovih obveznosti. Pravna posledica sklepa o potrditvi prisilne poravnave je sprememba vsebine



pravnih razmerij med dolžnikom in njegovimi upniki (z zmanjšanjem dolžnikovih obveznosti oziroma podaljšanjem roka njegovega plačila). Zato ima v tem delu sklep o potrditvi prisilne poravnave pravno naravo oblikovalne sodne odločbe. Oblikovalne sodne odločbe pa začnejo učinkovati s pravnomočnostjo. V skladu s prvim odstavkom 63. člena ZPPSL je na podlagi potrjene prisilne poravnave dolžnik oproščen obveznosti, da izplača upniku znesek, ki presega v potrjeni prisilni poravnavi navedeni odstotek, plačilni roki pa se odložijo v skladu s potrjeno prisilno poravnavo. Pravnomočni sklep o potrditvi prisilne poravnave se torej nanaša na celotno tožnikovo terjatev in ne velja za pravnomočno razsojeno stvar le glede 20% te terjatve. Upoštevanje navedene določbe ZPPSL je bilo o tožnikovi terjatvi iz naslova regresa za letni dopust s sklepom o potrditvi prisilne poravnave pravnomočno odločeno v celoti.



9 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Vročanje pisne obdolžitve ; 83. člen ZDR – sodba VS RS VIII Ips 288/2007 z dne 23. 2. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnika (delavca).

Odločitev

Tožena stranka (delodajalec) je tožniku izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Pisno obdolžitev (po ZDR-A pisna obdolžitev več ni določena. Zadostuje pisno vabilo na zagovor – tretji odstavek 83. člena ZDR) in vabilo na zagovor mu je vročila po vročevalcu, ki se je s tožnikom dogovoril za kraj vročitve.

Dejansko stanje

ZDR v 83. členu glede obveznosti zagovora določa, da se delavcu omogoči zagovor. Bistvena je torej osebna vročitev, manj oblika vročitve. V primeru, da je delavcu pisanje vročeno (če uspe delodajalec tako dejansko stanje dokazati), pa čeprav vročitev ni potrjena s podpisom delavca, to pomeni, da je delodajalec vročitev opravil, pa čeprav delavec prevzema pošiljke ni podpisal. Pri tem tudi sam kraj vročitve, posebno če sta se vročevalec in delavec zanj dogovorila, za presojo o opravljeni vročitvi ni pomemben. Zakon dopušča, da se vročitev lahko opravi (139. člen ZPP) tudi na drugem kraju (razen v prebivališču, s katerega delavec dnevno prihaja na delo in na delovnem mestu), če tam vročitev ni mogoča. Zato je bila vročitev, ki je bila opravljena na kraju, za katerega sta se dogovorila tožnik in vročevalec, pravilna in zakonita, pa čeprav delavec vročitve ni podpisal. Z zakoni to vročitvijo je delodajalec zadostil zahtevi 83. člena ZDR glede vabila na zagovor in obenem je tudi tožnika obvestil o prepovedi opravljanja dela za čas trajanja postopka.

Obrazložitev

Napačen pravni pouk – sklep VS RS VIII Ips 527/2007 z dne 11. 5. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnika (delavca).

Odločitev

Sodišče prve stopnje je razveljavilo sklep tožene stranke z dne 1. 3. 2006 o prenehanju delovnega razmerja tožniku, ugotovilo je, da je ta še naprej v delovnem razmerju pri toženi stranki in da mu delovno razmerje ni prenehalo 13. 3. 2006, zaradi česar ga je tožena stranka dolžna pozvati nazaj na delo, mu obračunati in izplačati pripadajočo plačo, ki bi jo prejel, če bi delal, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ter mu povrniti stroške postopka. Ugotovilo je, da je okrajno sodišče s pravnomočno sodbo presodilo, da je kriv in je storil kaznivo dejanje povzročitve prometne nesreče iz malomarnosti po prvem odstavku 325. člena KZ, zaradi česar mu je bila izrečena kazen 30 dnevni zneskov. Zaradi te pravnomočne obsodbe je tožena stranka (Republika Slovenija, Ministrstvo za obrambo) na podlagi sedmega odstavka 88. člena Zakona o obrambi sklenila, da mu preneha delovno razmerje z vročitvijo tega sklepa. Ta sklep je po presoji sodišča prve stopnje nezakonit, ker je tožena stranka z nepravilnim pravnim poukom na sklepu (da lahko zoper sklep v 15 dneh vloži tožbo pri pristojnem sodišču) tožniku onemogočila uveljavljanje

Dejansko stanje



pravic iz delovnega razmerja v skladu s 100.a členom ZObr. Dodatno je zaključilo, da za prenehanje delovnega razmerja ni obstajal resen in utemeljen razlog v skladu s 4. členom Konvencije MOD, zlasti tudi zato, ker je bila citirana pravnomočna sodba kazenskega sodišča kasneje izbrisana iz kazenske evidence.

Sodišče druge stopnje je pritožbi tožene stranke ugodilo, izpodbijano sodbo razveljavilo in tožbo zavrglo ter odločilo, da tožnik sam krije svoje stroške postopka. V razlogih odločitve je navedlo, da za meritorno odločanje niso bile izpolnjene procesne predpostavke, saj tožnik zoper izpodbijani sklep ni uveljavljal pravnega varstva pri delodajalcu, kot to zahteva Zakon o javnih uslužbencih ter 100.a člen ZObr. ZObr, ZJU in ZDR ne vsebujejo določb o tem, da odločitev delodajalca brez pravnega pouka ali z napačnim pravnim poukom ne more biti v škodo delavca, kot je bilo to določeno v prejšnjih predpisih (102.a člen ZDR/90). Posledica pomanjkljivega ali napačnega pravnega pouka oziroma opozorila na pravno varstvo je le morebitna odškodninska odgovornost delodajalca. Sodišče se je pri odločitvi oprlo na določbi 274. člena in drugega odstavka 354. člena ZPP.

Obrazložitev

Po stališču revizijskega sodišča, ki je revizijo tožnika zavrnilo, je pravica do sodnega varstva, torej pravica, da sodišče odloča o stvari sami, res ena od temeljnih pravic in svoboščin državljanov. To izhaja iz 6. člena Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pa tudi določb Ustave Republike Slovenije, predvsem iz 22. in 23. člena. Izjeme od te pravice morajo biti točno in jasno določene, to pa izhaja iz tistih določb ZPP ali ZDSS-1, ki urejajo zavrženje tožbe. Procesne ovire, ki preprečujejo vsebinsko odločanje (in imajo glede na določbe ZPP oziroma ZDSS-1 za posledico zavrženje tožbe), med drugim izhajajo tudi iz 100.a člena ZObr, ki določa pravico do ugovora zoper odločitev o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, o katerem odloča minister oziroma pooblaščen oseba, in šele v primeru odločitve o ugovoru oziroma v primeru molka organa možnost uveljavljanja sodnega varstva. Takšen postopek predhodnega varstva je glede na določbo prvega odstavka 88. člena ZObr (za delavce na obrambnem področju veljajo predpisi o javnih uslužbencih, če s tem zakonom ni določeno drugače) tudi v 24., 25. in 39. členu ZJU določen kot posebna procesna predpostavka za sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Čeprav je glede na določbo 100.a člena ZObr pravni pouk v izpodbijanem sklepu očitno napačen, ta okoliščina zato ne more spremeniti zakonskih določb o sodnem varstvu, ki je dovoljen le pod pogojem, da je javni uslužbenec (delavec na upravnem področju) izkoristil možnost pritožbe. ZObr in ZJU tudi sicer nimata posebnih določb o pravnem pouku v sklepih delodajalca. ZObr o tem ne določa ničesar, ZJU pa določa le o sklepih, ki morajo biti obrazloženi (prvi odstavek 24. člena), medtem ko ZDR (v povezavi s 5. členom ZJU) le v zvezi z redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (v obravnavanem primeru ne gre za takšno odpoved) določa, da mora vsebovati tudi opozorilo (torej tudi ne pravni pouk) delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (86. člen). Seveda pa to ne izključuje morebitne odškodninske odgovornosti delodajalca za napačen pravni pouk, če se delavec ravna po njem.



10 a) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga; 1. alineja 1. odstavka 88. člena ZDR – sodba VS RS VIII Ips 211/2007 z dne 6. 10. 2008

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnice (delavke).

Odločitev

Direktor tožene stranke (delodajalca) je dne 30. 6. 2005 sprejel spremembo in dopolnitev pravilnika o sistemizaciji delovnih mest, ki je bila objavljena na oglasni deski dne 24. 8. 2005 in je pričela veljati dne 1. 9. 2005. S to spremembo je bilo poleg delovnega mesta »vodja kadrovske splošne službe« ukinjeno tudi delovno mesto «računalniški vnašalec in koordinator podatkov v maloprodaji«, na katerem je bila zaposlena tožnica.

Dejansko stanje

V obravnavanem primeru je bil razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici organizacijske narave. Tožena stranka je s spremembo pravilnika ukinila tožnično delovno mesto računalniškega vnašalca in koordinatorja podatkov v maloprodaji. Organizacijski razlog izhaja iz tega, da ni prišlo do prenehanja potreb po delih in nalogah iz opisa delovnega mesta računalniški vnašalec in koordinator podatkov v maloprodaji, temveč do tega, da so po ukinitvi tega delovnega mesta naloge v celoti prevzeli poslovodje oziroma njihovi namestniki. Že pred tem so iste naloge opravljali tožnica in poslovodje oziroma namestniki poslovodij. **Zaradi optimalnejše organiziranosti in s tem racionalizacije se je tožena stranka izognila podvajanju del, v ta namen pa spremenila pravilnik. To predstavlja resen in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z 2. odstavkom 88. člena ZDR.** V konkretnem primeru je do dejanske spremembe organizacijske strukture prišlo šele s sprejemom spremenjenega akta o sistemizaciji in z njegovo uveljavitvijo. **Potrebe po delih in nalogah iz opisa tožničinega delovnega mesta niso prenehale, temveč so se v celoti le prenesle na druge izvajalce.** Do tega prenosa in s tem ukinitve delovnega mesta, na katerem je bila zaposlena tožnica, je (dokončno) prišlo šele z uveljavitvijo spremembe pravilnika.

Obrazložitev

Obseg sodne presoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga – sodba VS RS VIII Ips 524/2007 z dne 13. 1. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnika (delavca).

Odločitev

Tožena stranka (delodajalec) je tožniku (delavcu) odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Sprejela je nov akt o sistemizaciji delovnih mest, v posledici tega pa je prenehala potreba po delu delovodje tržnice, ki ga je opravljal tožnik. Delodajalec je delavcu ponudil novo pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto urejanje komunalne deponije, ki jo je delavec podpisal in kot invalid II. kategorije je nadaljeval z delom na tem (novem) delovnem mestu.

Dejansko stanje



Obrazložitev

V primeru spora o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ugotovitev sodišča, da je utemeljen poslovni razlog podan, praviloma pomeni, da delavčevega delovnega mesta pri delodajalcu ni več. Tudi, če bi delodajalec zagrešil druge bistvene napake pri podaji odpovedi, delavca ne bi bilo mogoče vrniti na neobstoječe delovno mesto. V najugodnejšem primeru bi prišla v poštev njegova vrnitev na ustrezno delovno mesto. Takšno delo pa je delodajalec delavcu že sam ponudil in je s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi takšno ponudbo tudi sprejel. Nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi napak pri odpovedi, ob hkratni ugotovitvi, da sicer obstoji utemeljen poslovni razlog za odpoved, z vidika varstva zaposlitve delavcu tako praviloma ne bi mogla prinesiti ugodnejše rešitve, kot mu je zagotovljena s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto. Utemeljeno bi se postavljalo vprašanje pravovarstvenega interesa, da ob podanem poslovnem razlogu (ko je potreba po delavčevem delu iz dotodanje pogodbe o zaposlitvi prenehala) delavec uveljavlja nezakonitost odpovedi iz drugih razlogov, ker bi v končni fazi v najboljšem primeru lahko uveljavljal rešitev, ki mu je itak že zagotovljena. Zato pomeni določba ZDR, ki ob zagotovitvi in dejanskem sprejemu drugega ustreznega delovnega mesta omejuje sodno varstvo v zvezi z nezakonitostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi zgolj na presojo obstoja utemeljenega razloga za odpoved, ustrezno varstvo pravic delavca, ki mu je delodajalec ob odpovedi ponudil nadaljevanje zaposlitve na drugem ustreznem delovnem mestu in je delavec tako ponudbo sprejel. **Samo, če utemeljen (poslovni) razlog ne obstoji (to pomeni, da delavčevo delovno mesto oziroma potreba po delavčevem delu iz odpovedane pogodbe o zaposlitvi še obstoji), je delavcu mogoče zagotoviti ustrezno restitucijo oziroma popravo delodajalčeve kršitve (po sedanji praksi vrhovnega sodišča le v obliki odškodnine, če nova pogodba ni bila razveljavljena oziroma ni prenehala veljati).**

Uvajanje novih tehnoloških in organizacijskih rešitev v delovnem procesu – sodba VS RS VIII Ips 333/2007 z dne 13. 1. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo obeh tožnikov (dveh delavcev).

Dejansko stanje

Tožena stranka (delodajalec) je posodobila strojnico in hladilne naprave oziroma njun nadzorni sistem. Zaradi tega je prenehala potreba po dveh, od dotlej petih delavcev, na delovnem mestu energetik. Glede izbire obeh tožnikov (delavcev) je delodajalec uporabil kriterije iz, za njega veljavne kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije. Delavcema je redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Obrazložitev

Uvajanje novih tehnoloških in organizacijskih rešitev v delovnem procesu je stvar delodajalca, ki hkrati prevzema odgovornost za take rešitve. Seveda je pri tem delodajalec dolžan upoštevati določbe zakona o varnosti in zdravju pri delu. Kolikor zaradi uvedbe takih rešitev preneha potreba po opravljanju dela določenih delavcev pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, je v smislu določb 1. ali-



nee prvega odstavka in drugega odstavka 88. člena ZDR podan utemeljen poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Seznanitev z nastankom poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi – sodba VS RS VIII IPS 280/2007 z dne 12. 1. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožnik (delavec) je bil zaposlen na delovnem mestu delovodja delovne enote strojni park. Tožena stranka (delodajalec) mu je odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi ukinitve delovnega mesta, ki ga je zasedal. Njegovo mesto je postalo nepotrebno. Spremenjeni akt o organizaciji in sistemizaciji je začel veljati 7. 6. 2004. Delodajalec je delavca obvestil o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov dne 23. 7. 2004 in mu pogodbo odpovedal 2. 8. 2004.

Dejansko stanje

Preverjanje možnosti zaposlitve na drugem delovnem mestu ali pod spremenjenimi pogoji v primeru, ko delodajalec ukine delovno mesto, ne vpliva na njegovo seznanitev z nastankom poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Nastanek poslovnega razloga je namreč povezan z delom na delovnem mestu po obstoječi pogodbi o zaposlitvi. Z ukinitvijo tega delovnega mesta prenehajo potrebe po tem delu na tem delovnem mestu. To, ali morda obstajajo ali ne obstajajo potrebe po delu delavca na drugem mestu, ne spremeni tega dejstva. **Nastanek poslovnega razloga torej ni povezan ali odvisen od preverjanja možnosti zaposlitve delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma preverjanje možnosti dokvalifikacije ali prekvalifikacije po tretjem odstavku 88. člena ZDR.** Po petem odstavku 88. člena ZDR rok za odpoved tudi ni opredeljen kot rok, ki začne teči po tem, ko delodajalec preveri možnost po tretjem odstavku 88. člena ZDR, temveč kot rok, ki teče od seznanitve z razlogom oziroma od nastanka razloga za redno odpoved (v tem primeru poslovnega razloga) pogodbe o zaposlitvi. Zato ni sprejemljivo stališče revizije, da se je tožena stranka seznanila s poslovnim razlogom šele po tem, ko je preverila vse možnosti zaposlitve tožnika pod spremenjenimi pogoji. Poslovni razlog je nastal najkasneje z veljavnostjo spremenjenega akta o organizaciji in sistemizaciji, ki je ukinil delovno mesto tožnika. Od tedaj dalje tudi teče rok za odpoved pogodbe.

Obrazložitev

Zakonita vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi ; 87. člen ZDR – sklep VS RS VIII Ips 176/2008 z dne 12. 5. 2009

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke (delodajalca), razveljavilo sodbi sodišč druge in prve stopnje in tožbo zavrglo.

Odločitev



Dejansko stanje Direktor tožene stranke je dne 15. 12. 2003 v svoji pisarni tožniku osebno izročil sporno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tožnik je listino o odpovedi prevzel v roke in jo odnesel s sabo, odklonil pa podpis potrdila o vročitvi.

Obrazložitev Na podlagi drugega odstavka 87. člena ZDR mora delodajalec redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. V nadaljevanju navedeni člen določa vročanje po pravilih pravnega postopka. Tudi ZPP v prvem odstavku 132. člena izhaja iz vročanja osebno naslovniku, in sicer po pošti, po delavcu sodišča, na sodišču ali na drug način, določen z zakonom. Na podlagi drugega odstavka 139. člena ZPP se vroča v stanovanju ali na delovnem mestu tistega, ki naj se mu vroči pisanje, ali pa na sodišču, če je naslovník tam. V nadaljevanju pa ZPP ureja predvsem položaje, do katerih pride, če naslovník za vročitev ni osebno dosegljiv ali pošiljke noče sprejeti. Podpisa potrdila o prevzemu pisanja zakon ne opredeljuje kot pogoja za veljavnost vročitve, temveč je lahko to le listinski dokaz, da je bila vročitev opravljena. Sama vročitev pa se lahko dokazuje tudi z drugimi dokazi. Na podlagi drugega odstavka 87. člena ZDR je za veljavno vročitev listine o odpovedi pogodbe o zaposlitvi bistveno, da je bila delavcu odpoved osebno vročena, praviloma v prostorih delodajalca ali na delavčevem prebivališču, od koder prihaja dnevno na delo. Le če ni bilo takšne osebne vročitve, pride v poštev vročanje v smislu drugih določil ZPP. Ob izrecni ugotovitvi, da je direktor tožene stranke dne 15. 12. 2003 v svoji pisarni sporno odpoved izročil tožniku osebno, da jo je tožnik prevzel v roke in jo odnesel s sabo, je bila sporna odpoved veljavno vročena oziroma je bila vročena v skladu z določbami 87. člena ZDR. Tožbo je tožnik vložil po ugotovitvi sodišča šele 2. 2. 2004, torej po izteku roka za vložitev tožbe iz 3. odstavka 204. člena ZDR. Zato je revizijsko sodišče tožbo kot nedovoljeno zavrglo.



10 b) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

Razlog nesposobnosti; uporaba 90. člena ZDR – sodba VS RS VIII Ips 373/2007 z dne 12. 5. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožena stranka (delodajalec) je tožnici (delavki) redno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, ki naj bi bil v tem, da tožnica ni dosegla plana na področju trženja, da naj bi tožnica samovoljno spreminjala poslovne odločitve in nepooblaščno vpisovala dokumente v knjigo prispele pošte. Hkrati z odpovedjo je ponudila tožnici novo pogodbo na podlagi 90. člena ZDR.

Dejansko stanje

Tožnica je zahtevala ugotovitev nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in reintegracijo. Zahtev je v celoti utemeljen. Iz ugotovljenega dejanskega stanja izhaja, da je tožena stranka razlog nesposobnosti dokazovala s tem, da tožnica ni dosegala plana na področju trženja, da je samovoljno spremenila poslovno odločitev, ki se tiče plačilnih pogojev pri stranki in da je nepooblaščno vpisovala dokumente v knjigo prispele pošte. Glede pričakovanih rezultatov za področje trženja in sicer glede doseganja plana na področju strojegradnje in sevalnega ogrevanja, je bilo v dokaznem postopku ugotovljeno, da so na tem področju poleg tožnice delali tudi nekdanji direktor tožene stranke in nekdanji šef tožnice, včasih pa tudi drugi komercialisti. Tožena stranka pa ni dokazala, kolikšno realizacijo plana bi morala doseči tožnica sama. Tožena stranka torej ni dokazala utemeljenega razloga (to je zatrjevani razlog nesposobnosti) za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega tožena stranka ni dokazala pogoja iz 2. odstavka 88. člena ZDR in sicer, da delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi za odpoved resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja. Obstoje te pogojev- torej tudi utemeljenega razloga- je predpogoj za zakonitost odpovedi. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi je tako nezakonita.

Obrazložitev

Tožnica je zahtevala ugotovitev nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in reintegracijo. Tožnici je bila na podlagi 90. člena ZDR ponujena nova pogodba o zaposlitvi na delovnem mestu prodajni inženir, ki pa je tožnica ni sprejela. Sklicevanje revizije na stališče sodne prakse, da delavec ni upravičen do plačila in vseh pravic iz delovnega razmerja, če je zavrnil ponujeno zaposlitev pri istem ali celo pri drugem delodajalcu, ni utemeljeno. Stališče v izpodbijani sodbi je pravilno in v skladu s sodno prakso vrhovnega sodišča. Tožena stranka nima prav v delu, ko trdi, da delavec ni upravičen do vseh pravic iz delovnega razmerja, ker ni podpisal ponujene pogodbe. Vrhovno sodišče je glede 90. člena ZDR že sprejelo stališče, da so pomembne razlike v položaju tistih delavcev, ki so še naprej zaposleni pri delodajalcu (pod spremenjenimi pogoji, vendar za nedoločen čas in na ustreznem delu), in tistimi, ki jim je delovno razmerje dejansko prenehalo. Pri prvih ne bo šlo za reintegracijo, saj so pri delodajalcu še ve-



dno zaposleni na podlagi veljavne nove pogodbe o zaposlitvi. Pri drugih pa bo šlo za reintegracijski zahtevek, torej za ponovno zaposlitev pri delodajalcu pod pogoji nezakonito odpovedane pogodbe o zaposlitvi. Zato lahko v primeru, kot je konkretni, ko je bila v sodnem postopku ugotovljena nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delavec pa nove pogodbe ni podpisal, delavec utemeljeno zahteva reintegracijo in reparacijo.



10 c) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga; pisno opozorilo delavcu, zagovor delavca – sodba VS RS VIII Ips 179/2007 z dne 20. 10. 2008

Tožena stranka (delodajalec) je tožniku (delavcu) odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Tožniku je bil poleg vabila na zagovor poslan tudi poziv direktorja tožene stranke, da v roku dveh delovnih dni po posameznih datumih oz. za določena časovna obdobja izdela poročilo o opravljenih delih in nalogah ter za datume opravičene odsotnosti predloži ustrezna dokazila. Iz podpisanih vročilnic izhaja, da je tožnik obe listini prejel, iz njune vsebine pa, da so očitki o kršitvah pogodbenih obveznosti tako glede dejanskega stanja, vključno z natančno časovno opredelitvijo, kot tudi glede pravne kvalifikacije, dovolj določno opredeljeni.

Dejansko stanje

Zakon o delovnih razmerjih v 1. odstavku 88. člena opredeljuje razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca : poslovni razlog, razlog nesposobnosti in krivdni razlog (op. po ZDR -A je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti). Hkrati določa, da delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so navedeni razlogi utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem (drugi odstavek), v 83. členu pa določa še nekatere druge pogoje glede postopka pred odpovedjo s strani delodajalca, ki morajo biti prav tako izpolnjeni. V prvem odstavku 83. člena je določeno, da mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. **Razen pisne oblike ZDR ne določa nobenih drugih formalnih pogojev.** V primeru opozorila, ki je bilo posredovano po elektronski pošti, gre po naravni stvari za pisno obliko, kar pa se tiče načina vročanja, česar ZDR posebej sicer ne ureja, pa v vsakem primeru velja, da **se naslovnik, iz čigar ravnanja je razvidno, da se je z vsebino, ki je bila predmet vročitve, seznanil, ne more več sklicevati na to, da mu pošiljka ni bila vročena.** Sodišči prve in druge stopnje sta zato na podlagi dejanskih ugotovitev, da je bilo tožniku opozorilo dne 31. 1. 2003 posredovano po elektronski pošti, da je bil takšen način komuniciranja pri toženi stranki običajen, ter da je tudi iz dopisa tožnikovega pooblaščenca z dne 5. 2. 2003 razvidno, da je tožnik opozorilo dejansko prejel, ter ga tudi štel za pisno opozorilo v smislu določbe prvega odstavka 83. člena ZDR, utemeljeno in pravilno zaključili, da je pogoj za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ki je določen v prvem odstavku 83. člena ZDR, izpolnjen.

Obrazložitev

Na podlagi določbe drugega odstavka 83. člena ZDR mora delodajalec med drugim tudi pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga delavcu omogočiti zagovor, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor. **Čeprav 83. člen uporablja pojem postopka pred odpovedjo s strani delodajalca, to ne pomeni, da bi moral delodajalec izvajati kakšen poseben postopek s formal-**



nimi odločitvami (sklepi) ter z vsemi procesnimi zagotovili in roki. Gre za odpoved pogodbe, za katero veljajo splošna pravila o odpovedi (obligacijskih) pogodb in tiste dodatne zahteve oziroma pogoji, ki jih zdr predpisuje zaradi varstva delavca, kot praviloma šibkejše pogodbene stranke. Med takimi dodatnimi pogoji je tudi pravica delavca, da se mu zagotovi zagovor, kar po drugi strani pomeni obveznost delodajalca, da mu to omogoči. Izpolnitev te obveznosti zakon v 83. členu natančneje ne ureja. Da bi se delavec lahko zagovarjal, mu mora biti jasno predočeno, kakšne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti se mu očitajo, saj se le tako lahko brani oziroma pove svoje stališče o očitkih. Razumljeno v skladu s tem namenom in v obsegu, ki omogoča delavcu uspešno obrambo, **je delavcu pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi treba vročiti pisno obdolžitev (op. po ZDRA pisno vabilo v katerem mora biti naveden obrazloženi razlog).** Odločilna je vsebina, ki naj delavcu omogoči seznanitev z vsemi posamičnimi podatki dejanske in pravne narave, na podlagi katerih bo lahko pripravil svojo obrambo. Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje, ki jih je sprejelo tudi sodišče druge stopnje, izhaja, da je bil tožniku poleg vabila na zagovor poslan tudi poziv direktorja tožene stranke, da v roku dveh delovnih dni po posameznih datumih oziroma za določena časovna obdobja izdela poročilo o opravljenih delih in nalogah ter za datume upravičene odsotnosti predloži ustrezna dokazila. Iz podpisanih vročilnic izhaja, da je tožnik obe listini prejel, iz njune vsebine pa, da so očitki o kršitvah pogodbenih obveznosti tako glede dejanskega stanja, vključno z natančno časovno opredelitvijo, kot tudi glede pravne kvalifikacije dovolj določno opredeljeni. In ker, kot že rečeno, zdr za pisno obdolžitev v smislu drugega odstavka 83. člena ZDR razen pisne oblike ne določa nobenih posebnih formalnih pogojev, je tožena stranka svoje obveznosti iz navedene določbe s tem tudi izpolnila. Revizijsko sodišče namreč ugotavlja, da samo zaradi tega, ker je bila pisna obdolžitev vsebovana v dveh različnih listinah, tožnikova pravica do obrambe ni bila v ničemer okrnjena.

Daljši odpovedni rok pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi – sodba VS RS VIII Ips 313/2007 z dne 15.12.2008

Dejansko stanje

Tožnik je kršil pogodbene oziroma druge obveznosti iz delovnega razmerja, kar predstavlja krivdni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 3. alineji 1. odstavka 88. člena ZDR. Pred redno odpovedjo je bil pisno opozorjen na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Tožena stranka mu je omogočila daljši odpovedni rok od 30 dni.

Obrazložitev

Na zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne vpliva dejstvo, da je delodajalec tožniku (delavcu) v odpovedi določil daljši odpovedni rok od 30 dni. Za razliko od izredne odpovedi delodajalca, kjer je kot pogoj za takšno odpoved izrecno določeno, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR). Zakon v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi krivdnega razloga določa odpovedni rok. Iz 91. člena ZDR izhaja, da morata stranki pri določitvi odpovednega roka upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, ki je določen s tem zakonom (izjema so manjši delodajalci), po četrtem odstavku 92. člena pa je v primeru odpovedi delodajalca zaradi krivdnih razlogov na strani delavca določen le minimalni odpovedni rok



30 dni. Določitev daljšega roka zato ni v nasprotju z zakonom in ni v škodo delavca ter ne vpliva na zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavki v času, ko doji otroka ; 115 člen ZDR – sklep VS RS VIII Ips 374/2007 z dne 24. 2. 2009

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožena stranka (delodajalec) je tožnici (delavki) redno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Nižji sodišči sta ugotovili, da je tožnica v svojem pisnem zagovoru pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z dne 21. 4. 2005 toženo stranko opozorila, da uživa varstvo po 115. členu ZDR, vendar brez konkretnjših navedb in dokazov o tem, za kakšno obliko varstva gre. Tožnica je zdravniško potrdilo o dojenju z dne 19. 5. 2005 predložila šele k tožbi, ki je bila vložena 2. 6. 2005. Dejstvo, da dejansko doji otroka, pa je kot priča v sodnem postopku potrdil tudi zdravnik.

Dejansko stanje

Po prvem odstavku 115. člena ZDR delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Po drugem odstavku istega člena delavcem v času iz prejšnjega odstavka ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj, oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila. Le v primeru predhodnega soglasja inšpektorja dela, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca, le-ta lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje (tretji odstavek 115. člena ZDR). Iz te zakonske določbe izhaja, da je varstvo pred odpovedjo zagotovljeno v treh primerih : delavkam v času nosečnosti, ves čas dojenja otroka in staršem v času izrabljanja starševskega dopusta (v obliki polne odsotnosti z dela). Zakon pri zagotovitvi varstva za nosečo delavko zahteva njeno aktivno ravnanje – takojšnjo predložitev zdravniškega potrdila o nosečnosti (oziroma predložitev tega potrdila takoj po prenehanju ovir). Naknadno predloženo potrdilo se ne more upoštevati. Aktivno ravnanje se zahteva tudi pri uveljavljanju varstva v času izrabe starševskega dopusta, saj mora delavka, ki tak dopust izrablja, delodajalca obvestiti o nameri izrabe že 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta (191. člen ZDR, 16. člen ZSDP). Tudi v primeru izjemnih okoliščin (rojstvo še pred izrabo porodniškega dopusta, če izrabi takšen dopust oče itd.) je obveščanje delodajalca obvezno, le rok za obvestilo je krajši (22. člen ZSDP). V obeh navedenih primerih se delodajalec torej že predhodno seznanil oziroma se mora seznaniti s statusom delavke, ki le-tej zagotavlja posebno varstvo. Glede doječe delavke iz besedila 115. člena ZDR to ne izhaja izrecno, saj ni določeno, da mora o tem seznaniti delodajalca oziroma da je dokaz (zdravniško potrdilo) o dojenju dolžna predložiti takoj, ko je to mogoče, oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh. Vendar pa si varstva delavke in s tem povezane obveznosti delodajalca, da upošteva takšno varstvo, tudi v tem prime-

Obrazložitev



ru ni mogoče predstavljati brez njegove seznanjenosti z dejstvom, da delavka doji otroka. Že splošno načelo oziroma obveznost delavcev je, da morajo obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti (prvi odstavek 34. člena ZDR). Ta dolžnost je še jasneje določena v sedaj nekoliko spremenjenem tekstu te zakonske določbe (Uradni list RS, št. 103/2007), po katerem mora delavec delodajalca obvestiti tudi o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

Tudi uresničevanje splošne določbe o varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva po tretjem odstavku 187. člena ZDR - da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti - si ni mogoče predstavljati brez predhodne seznanitve delodajalca. Iz 193. člena ZDR smiselno izhaja, da mora delavka, ki namerava uveljavljati pravico do odmora zaradi dojenja, obveščati delodajalca o tem, da doji otroka - res pa je, da uresničevanje te pravice po drugem odstavku 193. člena ZDR v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust, ni urejeno. Tudi varstva nosečnic in delavk, ki dojijo, v primeru del, ki lahko ogrozijo zdravje delavke oziroma zdravje otroka ter v zvezi z nočnim in nadurnim delom (189. in 190. člen ZDR), si ni mogoče predstavljati brez seznanjenosti delodajalca s takšnim statusom. Po Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih žensk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/2003) je doječa delavka tista, ki doji otroka in ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca. Ta opredelitev velja v zvezi z ukrepi in aktivnostmi za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih mater, ki so določene v tem pravilniku. Navedene določbe so usklajene s 188. členom ZDR, po katerem v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. To po analogiji velja tudi za doječe delavke - če nameravajo uveljavljati neko pravico ali varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, morajo o tem (določno) obvestiti delodajalca. V takšnem primeru delodajalec lahko zahteva tudi ustrezno dokazilo o dojenju. Povsem splošno sklicevanje na varstvo po 115. členu ZDR ne zadošča. Delodajalec je dolžan upoštevati posebno varstvo le, če je seznanjen z dejstvom, da delavka doji otroka.

Glede na navedeno sta sodišči druge in prve stopnje zmotno uporabili materialno pravo pri presoji o tem, da je bilo tožnici varstvo po 115. členu ZDR zagotovljeno že zgolj na podlagi (še) v sodnem postopku predloženega dokaza oziroma ugotovitve, da doji otroka. Odločilna za presojto namreč ni že ta oziroma samo ta ugotovitev, temveč tudi, ali je tožnica delodajalca sploh seznanila s tem, da doji otroka, oziroma je delodajalec za to kako drugače vedel. Glede teh okoliščin pa dejansko stanje ni popolnoma ugotovljeno - predvsem ker se tožena stranka že v odgovoru na tožbo in kasneje sklicuje in dokazuje, da se je tožnica že v dopisu z dne 29. 3. 2005 le na splošno in načeloma sklicevala na varstvo po 115. členu ZDR, da ji je tožena stranka že 11. 4. 2005 odgovorila, da ji niso znani razlogi za posebno varstvo po 115. členu ZDR, podobno pa je odgovorila 28. 4. 2005 tudi na njeno spet le splošno sklicevanje na varstvo po 115. členu ZDR v pisnem zagovoru tožnice z dne 21. 4. 2005. Sodbi sodišč druge in prve stopnje o teh dodatnih dejstvih, ki so lahko



odločilna, nimata nobenih razlogov. Na drugačen zaključek ne vpliva določba drugega odstavka 187. člena ZDR, po kateri je v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva (in kar glede na nadaljnjo ureditev v tem poglavju zakona zajema tudi varstvo doječih delavk) po tem zakonu dokazno breme na strani delodajalca. Kot že navedeno le-ta namreč vseskozi zatrjuje in dokazuje, da mu je bilo vse do poteka odpovednega roka znano le splošno sklicevanje tožnice na varstvo po 115. členu, ne pa konkretno, na kateri podlagi po tej določbi tožnica uveljavlja varstvo. Zato je revizijsko sodišče razveljavilo sodbo sodišča prve in druge stopnje ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje. V ponovnem postopku bo moralo sodišče natančneje ugotoviti potek dogodkov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi tožnici, predvsem, ali je ta delodajalca seznanila z dejstvom, da doji otroka, oziroma ali je bilo to dejstvo delodajalcu kako drugače znano. Če bo ugotovilo, da delodajalec ni bil seznanjen z dejstvom, da tožnica doji, le-tej ni bil dolžan zagotoviti varstva po 115. členu ZDR.



10 d) Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za delo

Dolžnost delodajalca v zvezi z zagovorom delavca – 83. člen v zvezi s 1. in 2. odstavkom 177. člena ZDR – sodba VS RS VIII Ips 204/2007 z dne 13. 5. 2008.

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo delavca (tožnika).

Dejansko stanje

Tožena stranka (delodajalec) je tožniku (delavcu) podala odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Sodišče je ugotovilo, da delavec ni dosegel pričakovanih delovnih rezultatov v zvezi s sklepanjem zavarovanj v mesecu februarju in marcu 2005. Delodajalec je delavcu zagotovil možnost zagovora. Delavca ni bilo mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delovnem mestu.

Obrazložitev

Na podlagi 2. odstavka 83. člena v zvezi s 1. in 2. odstavkom 177. člena ZDR **delodajalec v vabilu na zagovor delavca ni dolžan posebej obveščati o možnosti, da se zagovora udeleži z zagovornikom.** Tudi za pogodbo o zaposlitvi velja načelo pogodbene svobode z omejitvami v smislu zaščite položaja delavca, kot izhajajo iz ZDR. Dodatnih formalnih zahtev za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki niso določene v ZDR, sodišče delodajalcu ne more nalagati. Tudi za odpoved pogodbe o zaposlitvi veljajo splošna pravila o odpovedi obligacijskih pogodb in tiste dodatne zahteve oziroma pogoji, ki jih ZDR predpisuje zaradi varstva delavca.

S strani delodajalca je za sprejem zagovora delavca lahko pooblaščen tudi vodja kadrovske službe (v zadevi VIII Ips 357/2006 je sodišče zavzelo stališče, da lahko zakoniti zastopnik delodajalca za postopek odpovedi v celoti ali deloma pooblasti koga drugega).



11 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Pristojnost osebnega zdravnika med začasno nezmožnostjo za delo – sodba in sklep VS RS VIII Ips 108/2007 z dne 22. 4. 2008

Revizijsko sodišče je revizijo tožene stranke (delodajalca) zavrnilo.

Odločitev

Tožnik je bil v bolniškem staležu od 5. 5. 2003 do vključno 21. 6. 2004. Tožena stranka mu je izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi po 6. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR ker naj ne bi spoštoval navodil imenovane zdravnice oziroma ni bil prisoten na svojem domu ter je brez odobritve odpotoval iz kraja bivanja v dneh 3. 6., 4. 6., 5. 6. in 8. 6. 2004. Iz odločbe imenovane zdravnice z dne 12. 5. 2004 o začasni nezmožnosti za delo za čas od 11. 5. do 21. 6. 2004 Izhaja, da mora biti tožnik, ki se zdravi doma, na svojem domu in mirovati, odsotnost pa mu je dovoljena le ob odhodu na zdravniški pregled ali predpisano terapijo. Imenovana zdravnica je zaslišana kot priča izpovedala, da v nujnih primerih lahko osebni zdravnik spremeni navodila iz odločbe, o tem pa naknadno obvesti imenovanega zdravnika. Tožnikova osebna zdravnica je izpovedala, da je tožniku večkrat v naprej dovolila odhod domov v bosno, to pa je bilo zanj tudi ugodneje, saj v času bolezni ni bil sposoben sam skrbeti zase in tudi ni imel ustrezne nege v Ljubljani.

Dejansko stanje

Iz določbe 1. alineje 81. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju izhaja, da o začasni nezmožnosti za delo iz bolezenskih razlogov za delo nad 30 dni odloča imenovani zdravnik. V skladu z 244. členom pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja so sklepi, izdani s strani imenovanega zdravnika oziroma zdravstvene komisije, za zavarovanca in njegove osebne zdravnike obvezni. To na podlagi iste določbe pomeni, da osebni zdravnik ne more ugotoviti pri zavarovancu začasne zadržanosti z dela zaradi iste bolezni oziroma stanja, za katero je imenovani zdravnik oziroma komisija ugotovila, da ni več utemeljen in od izdaje zadnjega sklepa še ni preteklo 30 dni. Izjema je določena v nadaljevanju istega člena. Po 233. členu pravil osebni zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija opredeli začasno zadržanost z dela z datumom njenega začetka in zaključka. Osebni zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija morata zavarovancu dati navodila o ravnanju v času zadržanosti od dela (režim življenja, strogo ležanje, počite, sprehodi itd.). V času zadržanosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege mora biti zavarovanec, ki se zdravi doma, na svojem domu. Odsotnost z doma je možna ob odhodu na zdravniški pregled, terapijo oziroma v primeru, ko odsotnost ne vpliva negativno na potek zdravljenja oziroma če zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija to odredita ali dovolita. **Za odhod izven kraja bivanja je vedno potrebna odobritev osebnega zdravnika.** V primeru kršenja navodil mora imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija pozvati zavarovano osebo na sejo senata in ugotoviti, ali so še podani razlogi za začasno nezmožnost za delo. Iz navedene določbe izhaja, da dajanje navodil o ravnanju v času zadržanosti spada v pristojnost tistega zdravnika ali komisije, ki ugotavlja oziroma odloča o začasni zadržanosti – če gre za zadržanost do 30 dni osebnega zdravnika, kasneje pa imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije. To velja tudi za navodila v zvezi z odsotnostjo z doma oziroma kraja bivanja, pri čemer pa ima v tem

Obrazložitev



primeru posebno vlogo osebni zdravnik, saj je za odhod izven kraja bivanja vedno potrebna njegova odobritev. To je logična posledica tega, da imenovani zdravnik pred odločanjem o začasni nezmožnosti z dela iz bolezenskih razlogov nad 30 dni običajno nima osebnih stikov z zavarovancem in tega ne pregleda (236. in 237. člen pravil), temveč ima neposredne stike z zavarovancem še naprej njegov osebni zdravnik. Pravila ne določajo, da je osebni zdravnik v takšnem primeru vezan na prejšnja navodila imenovanega zdravnika oziroma da so ta navodila dejanska ovira za dovolitev odhoda izven kraja bivanja s strani osebnega zdravnika. V tem primeru ni mogoče upoštevati določbe 244. člena pravil, ki predpisuje le vezanost osebnega zdravnika na razlog začasne zadržanosti. **Za odobritev odhoda izven kraja bivanja torej zadošča vnaprejšnja odobritev osebnega zdravnika.**

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi delavčevega nespoštovanja navodil pristojnega zdravnika v času bolezni ali poškodbe; 6. alineja 111. člena ZDR– sodba VS RS VIII Ips 455/2007 z dne 2. 12. 2008

Dejansko stanje

Tožnici je imenovani zdravnik dne 10. 8. 2005 izdal odločbo o zadržanosti z dela v času od 11. 7. 2005 do 19. 9. 2005 zaradi zdravljenja po poškodbi prsta in operaciji benigne tumorske tvorbe, v kateri je bil odstranjen del kostnega tkiva v poškodovanem prstu. V odločbi je bilo navedeno, da je tožnica dolžna upoštevati navodila osebnega zdravnika, stalno prebivališče pa sme zapuščati za obisk zdravnika. Tožnica je bila v času od 29. 8. do 5. 9. 2005 na letovanju na otoku Visu. Na pregledu dne 19. 9. 2005 je bilo ugotovljeno, da se je tožnici poškodba prsta z manjkajočim kostnim tkivom uspešno zarasla. Osebni zdravnik je tožnici v spornem obdobju naročil razgibavanje poškodovanega prsta v slani vodi. Dejal ji je tudi, da bi ji morje koristilo, ker je za sanacijo stanja koristno razgibavanje celotne roke. Osebni zdravnik vnaprej ni izrecno odločal o odobritvi potovanja na morje. Vztrajal je pri oceni, da je tožnici kopanje v morju za sanacijo poškodbe prsta koristilo in da njena odsotnost ni ovirala zdravljenja.

Obrazložitev

V konkretnem primeru zakonski razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 6. alinee prvega odstavka 111. člena ZDR ni bil podan. Osebni zdravnik je namreč tožnici dal navodila, da mora tožnica poškodovani prst razgibavati v slani vodi, da bi ji razgibavanje prsta in celotne roke v morju gotovo koristilo in dejstvo, da letovanje na morju tudi sicer ni v ničemer oviralo tožničinega zdravljenja, s tem, da je bilo o njeni zadržanosti z dela zaradi zdravljenja poškodovanega prsta za daljše časovno obdobje že vnaprej ustrezno odločeno. Glede na to je tožena stranka tožnici neutemeljeno očitala neupoštevanje navodil pristojnega zdravnika in zapuščanje kraja bivanja brez odobritve pristojnega zdravnika, saj se lahko šteje, da je njen odhod na morje s priporočilom razgibavanja poškodovanega prsta in roke v morski vodi vsaj smiselno odobril. Vrhovno sodišče se je že v sklepu VIII Ips 294/2006 širše opredelilo do razlogov za **izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v smislu 6. alinee prvega odstavka 111. člena ZDR. Bistvo teh določb je, da delavec krši svoje pogodbene obveznosti, če zlorablja svojo odsotnost z dela zaradi bolezni. Držati se mora navodil zdravnika zato, da bo zdravljenje čim krajše in v skladu s predpisano terapijo in se vzdrževati vseh ravnanj, ki bi lahko vplivala na podaljševanje zdravljenja ozi-**



roma poslabšanje zdravstvenega stanja. Sprejelo je stališče, da je glede presoje tovrstnih ravnanj sprejemljiva tudi naknadna odobritev zdravnika oziroma njegova kasnejša strokovna presoja o tem, ali je delavec s svojim potovanjem kršil navodila zdravnika za zdravljenja. Glede na to, da je tožnici osebni zdravnik kopanje v morski vodi z vidika zdravljenja celo priporočil, s tega vidika ni videl ovir za letovanje na morju in sodišče ni ugotovilo nobenih motenj zdravljenja in siceršnjih motenj vnaprej odobrenega bolniškega staleža, tožnica tudi glede na gornje opredelitve očitane kršitve ni storil.

Ugotovitev o nezakonnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi – sodba in sklep VS RS VIII Ips 321/2007 z dne 22. 4. 2008

Revizijski sodišče je v delu, v katerem je bila ugotovljena nezakonnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, revizijo tožene stranke (delodajalca) zavrnilo.

Odločitev

Tožnik je svojemu nadrejenemu najprej grozil, potem pa ga je med kričanjem zgrabil za roko ter ga skušal nasilno zvleči iz čuvajnice. Tožena stranka mu je izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz razloga po 1. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR – zaradi kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima znake kaznivega dejanja ogrožanja varnosti po 145. členu KZ in grdega ravnanja po 146. členu KZ.

Dejansko stanje

Sodišče je ugotovilo, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita, saj tožnikovo ravnanje ni imelo znakov ogrožanja varnosti oseb ali grdega ravnanja oziroma tožnik ni ravnal naklepno ali iz hude malomarnosti. Tožnik je očitno v afektu zgrabil nadrejenega za zapestje, to dejstvo pa še ne pomeni, da so bili izpolnjeni znaki kaznivega dejanja grdega ravnanja.

Obrazložitev

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitve, ki ima znake kaznivega dejanja; 1. alineja 1. odstavka 111. člena ZDR – razveza pogodbe o zaposlitvi po 118. členu ZDR – sodba VS RS VIII Ips 230/2007 z dne 28. 5. 2008

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalke).

Odločitev

Tožnik naj bi grozil svoji delodajalki, vendar pa ta med postopkom ni dokazala, da bi ji tožnik res grozil oziroma, da bi bile grožnje take, da jih je vzela kot resne in verjela, da jih bo tožnik uresničil.

Dejansko stanje

Delodajalec mora v primeru odpovednega razloga po 1. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR v odpovedi podrobneje opredeliti znake kaznivega dejanja, ki ga očita delavcu. Znaki kaznivega dejanja so v takem primeru bistveni element odpovednega razloga. Ne gre za odločanje o obstoju kaznivega dejanja ali kazenski odgovornosti delavca. **Gre za obveznost delodajalca, da jasno opredeli kršitev pogodbene obveznosti tako, da je mogoča presoja, ali ima očitana kršitev znake kaznivega dejanja. Na delodajalcu je tudi, da dokaže te znake (82. člen ZDR).** Po določbi 145. člena KZ stori kaznivo dejanje ogrožanja varnosti, kdor ogrozi var-

Obrazložitev



nost kakšne osebe z resno grožnjo, da bo napadel njeno življenje ali telo. Pri presoji tožnikovega ravnanja sicer res ni bistveno, kako je on dojemal zatrjevane grožnje (tožnik sicer zatrjuje, da jih sploh ni bilo, ampak je šlo le za razgovor) in tudi ne, ali jih je nameraval uresničiti. Bistveno je, ali so izrečene besede in ravnanje tožnika predstavljali tako grožnjo, ki je pri toženi stranki objektivno vzbudila občutek fizične ogroženosti oziroma zaradi katerih se je tožena stranka tudi resnično čutila osebno ogrožena. Če bi bilo temu tako, bi bilo ravnanje tožnika mogoče opredeliti kot kršitev, ki ima znake kaznivega dejanja. Iz dokazne ocene sodišča pa izhaja, da pri konfliktu med strankama ni šlo za tako grožnjo, kar pomeni, da kršitev ni imela znakov kaznivega dejanja in jo zato ni mogoče opredeliti kot kršitev iz 1. alineje 1. odstavka 111. člena ZDR. Samo sklicevanje delodajalca na to, da je »sprožil« kazenski postopek, ne kaže na obstoj znakov kaznivega dejanja.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitve, ki naj bi predstavljala kaznivo dejanje – sodba VS RS VIII Ips 475/2007 z dne 28. 5. 2008.

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

Tožena stranka je tožniku (delavcu) zaradi kršitve pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki vsebuje znake kaznivega dejanja tatvine, izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi na podlagi 1. alineje 1. odstavka 111. člena ZDR. Tožnik naj bi si v obdobju od 1. 9. 2004 do 9. 11. 2004 prisvojil iz skladiščnega silosa tožene stranke 251 kg niklja v vrednosti 700.000,00 Sit. Dne 9. 11. 2004 je delavec skušal nikelj prodati. Pri tem ga je ustavila policija in mu nikelj odvzela.

Obrazložitev

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v skladu s 1. alinejo 1. odstavka 111. člena ZDR, če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja. V skladu z 2. odstavkom 82. člena ZDR je v primeru izredne odpovedi dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, v obravnavani zadevi torej na strani tožene stranke. Revizijsko sodišče je vezano na dejanske ugotovitve nižjih sodišč. Ob upoštevanju dokaznega zaključka, da tožniku ni dokazano dejanje, ki je bilo podlaga za izredno odpoved, saj ni mogoče ugotoviti, kdo, kdaj in na kakšen način je odnesel nikelj z varovanega območja tožene stranke, je sodišče tožbenemu zahtevku za razveljavitev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, posledično pa tudi vtoževani reintegraciji in reparaciji, materialnopravno pravilno ugodilo. **V zvezi z institutom izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni možno upoštevati analogije s kazenskopravnim postopkom. Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi je namreč urejen v določilih ZDR, zato so za presojeno njene zakonitosti pomembna zgolj ta določila. Dejstvo, da je bil tožnik pred kazenskim sodiščem v zvezi z nikljem, odtujenim toženi stranki, sprva obtožen za kaznivo dejanje tatvine, po spremembi obtožnice pa pravnomočno obsojen za kaznivo dejanje prikrivanja, ima tako učinke zgolj na kazenskopravnem področju.** V 2. odstavku 86. člena ZDR je glede formalnih zahtev med drugim navedeno, da mora delodajalec v izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti. Citirano določilo v povezavi s 1. alinejo 1. odstavka 111. člena ZDR pomeni, **da mora**



delodajalec delavcu očitano kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja v odpovedi opredeliti tako, da je iz te opredelitve razvidna tako konkretna kršitev kot tudi znaki kaznivega dejanja, ki jih izpolnjuje ta kršitev. V obravnavani zadevi je odločilnega pomena, da tožniku ni dokazana kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi katerih mu je bila pogodba o zaposlitvi izredno odpovedana, zato je sodišče izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi razveljavilo. Pri tem revizijsko sodišče izrecno poudarja, da je neutemeljeno stališče v reviziji, da na zakonitost odpovedi ne vpliva ali je tožnik sam ukradel nikelj ali pa je to storil zanj nekdo tretji in ga je tožnik želel le prodati. Ob upoštevanju te revizijske navedbe bi namreč dejansko podlago za sodno presojo zakonitosti izpodbijane odpovedi predstavljala bistveno drugačna kršitev od tiste, na kateri temelji izredna odpoved in ki jo je tožena stranka dolžna v sodnem postopku tudi dokazati. V odpovedi je bila namreč kraja niklja (in ne le prodaja) z natančno opredelitvijo obdobja prisvajanja očitana prav tožniku (in ne neki tretji osebi), zato je sodišče v dokaznem postopku utemeljeno ugotovljalo obstoj prav teh dejstev.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitve pogodbene ali druge obveznosti z znaki kaznivega dejanja – sodba VS RS VIII Ips 361/2007 z dne 26. 1. 2009

Revizijsko sodišče je revizijo tožnika (delavca) zavrnilo.

Odločitev

Sodišče je ugotovilo, da je tožnik (delavec) kršil pogodbeno obveznost iz delovnega razmerja, ki ima znake kaznivega dejanja tatvine brusilnih plošč (1. Alinea prvega odstavka 111. člena ZDR) in da ni bilo mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR).

Dejansko stanje

Po 1. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja. Kršitev pogodbene ali druge obveznosti z znaki kaznivega dejanja ob izredni odpovedi pogodbe ugotavlja delodajalec sam, v morebitnem sodnem sporu pa jih preizkusi sodišče. Tožena stranka (delodajalec) je v izredni odpovedi navedla vse znake očitane kaznivega dejanja tatvine po 211. členu KZ, sodišče prve stopnje pa je po izvedenem dokaznem postopku ugotovilo, da so ti znaki podani. Sodišče druge stopnje je sprejelo to dokazno oceno in povzelo ugotovitev, da je tožnik 29. 8. 2005 Odtujil brusne plošče, da je dokazan tudi namen odtujitve in da na drugačno presojo ne vpliva dejstvo, da so se brusne plošče kasneje pojavile pri toženi stranki. Izvršitveno dejanja po 211. členu KZ je odvzem tuje premične stvari. Pri tem je v teoriji in praksi uveljavljena t. i. Aprehenzijska teorija, po kateri je kaznivo dejanje dokončano, ko storilec z odvzemom stvari le-to dobi v svojo posest in onemogoči drugemu, ki jo je do tedaj posedoval, da z njo še naprej razpolaga, sebi pa s tem omogoči dejansko razpolaganje s stvarjo. Dovolj je, da je odvzeta stvar izločena od drugih stvari. Ni potrebno, da bi jo storilec odnesel iz prostora, v katerem je bila, oziroma v konkretnem primeru, da so brusne plošče kasneje našli v drugem obratu (obedovalnici), da bi jih tožnik odnesel iz prostorov tožene stranke.

Obrazložitev



Tožnik se neutemeljeno zavzema za to, da bi njegovo dejanje presojali kot dejanje majhnega pomena po 14. členu KZ. **Kazenskoppravnega instituta dejanja majhnega pomena namreč ni mogoče neposredno prenašati in upoštevati pri izredni odpovedi delodajalca. Odpoved pogodbe o zaposlitvi ni disciplinska (kaznovalna) sankcija, temveč civilna sankcija zaradi kršitve pogodbe o zaposlitvi. Ob izredni odpovedi po 1. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR delodajalec ne ugotavlja, ali je delavec storil kaznivo dejanje, temveč, ali je kršil pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja.** V nasprotju s tem je dejanje majhnega pomena po 14. členu KZ opredeljeno kot dejanje, ki ima sicer v zakonu določene znake kaznivega dejanja, ni pa kaznivo dejanje – zaradi majhnega pomena. Pomen kršitve pogodbenih obveznosti z znaki kaznivega dejanja se pri izredni odpovedi delodajalca tudi ne presoja po 14. členu KZ. Ob ugotovitvi takšne kršitve se, z upoštevanjem vseh okoliščin in interesov obeh strank, presoja ali je mogoče nadaljevati delovno razmerje do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR). Gre za presojo v pogodbenem odnosu dveh strank, ki ga med drugim karakterizira osebno in neprekinjeno opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca in v katerem velja načelo prepovedi škodnega ravnanja (4. in 35. člen ZDR). Zato je ta **presoja drugačna od presoje v smislu kazenskoppravnega instituta dejanja majhnega pomena.**

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi – zagovor delavca – 83. člen ZDR – sodba (in sklep) VS RS VIII Ips 84/2007 z dne 11. 3. 2008

Dejansko stanje Tožena stranka (delodajalec) je izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi tožniku (delavcu). Revizorka je v imenu delodajalca poslala delavcu elektronsko pošto, ki je vsebovala prošnjo za določene informacije in dostavo dokumentacije v zvezi z odpovedjo.

Obrazložitev Po določbi 2. odstavka 83. člena ZDR mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, oziroma, če delavec to izrecno odkloni ali se neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Tudi po določbi 7. člena konvencije mod št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, delovno razmerje delavca ne preneha, zaradi razlogov v zvezi z obnašanjem delavca ali njegovim delom, preden mu je omogočeno, da se zagovarja zaradi takšnih trditev, razen če od delodajalca z razlogom ni pričakovati, da mu to omogoči. Izpolnitev navedene obveznosti ZDR v 83. členu natančneje ne ureja. Da bi se delavec lahko zagovarjal, mu mora biti jasno predloženo, kakšne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti se mu očitajo, saj se le tako lahko brani oziroma pove svoje stališče o očitkih. Razumljeno v skladu s tem namenom in v obsegu, ki omogoča delavcu uspešno obrambo, je delavcu pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi treba vročiti »pisno obdolžitev« (op. po ZDR-A pisno vabilo v katerem mora biti naveden razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora). Določitev časa in kraja, kjer delavec lahko poda svoj zagovor, služi istemu namenu: omogočiti delavcu zagovor. Cilj in namen tako določila iz 83. člena ZDR



kot iz 7. člena konvencije je v tem, da je delavec pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga upravičen sodelovati v postopku. **Temeljna predpostavka za zagotovitev pravice do primerne časa in možnosti za pripravo zagovora je, da je delavec seznanjen z »obtožbo« – to pomeni, da mora biti seznanjen z vsemi posamičnimi podatki dejanske in pravne narave, ki mu omogočajo, da skladno z njimi lahko pripravi svojo obrambo. Samo prošnja revizorke za posredovanje določene informacije temu standardu ne zadošča. ZDR ne določa formalne oblike delavčevega zagovora. Za veljavnost zagovora se ne zahteva, da mora biti dan pred delodajalcem v ustni obliki in samo na kraju in ob času, ki ga je on določil. Zagovor je pravica delavca, da se seznanj in opredeli do očitanih kršitev in da se izjavi o vseh dejstvih in dokazih, ki ga obremenjujejo.** Ker je bistvo pravice do zagovora v zagotovitvi možnosti sodelovanja in vplivanja na potek in rezultat odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zakon ne more določiti strogih meril obličnosti njenega uresničevanja. Vsebina, oblika, način in obseg te pravice je lahko odvisna tudi od volje delavca, ki se ji lahko odreče ali se brani z molkom. Dolžnost delodajalca je samo, da mu zagovor omogoči. **Če delavcu pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni bila dana možnost zagovora, ki jo mora delodajalec omogočiti, izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ni izvedena v skladu z veljavnimi predpisi in je nezakonita.** Spoštovanje predpisov je namreč eno od sredstev, s katerim se prizadetim tudi v delovnem razmerju omogoča uveljavljanje enakih pravic (pri različnih odločitvah in v različnih postopkih) kot drugim. To je eden od temeljnih načel poštenega odločanja in vodenja poštenih postopkov. To velja tudi za zakonito izpeljavo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pa čeprav pri njej ni predviden poseben postopek.

Kdaj bi bilo v smislu 2. odstavka 83. člena ZDR od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, je lahko odvisno od različnih okoliščin. Goto-vo morajo biti te okoliščine tehtne. Pri tem je potrebno upoštevati, da v primeru, ko je od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da bi delavcu omogočil zagovor, odpade tudi zahteva po pisni obdolžitvi in formalni vročitvi le-te oziroma vročitvi formalnega vabila na zagovor. Pri tem je potrebno poudariti, da **teža očitanih kršitev ni razlog, zaradi katerega bi bilo neupravičeno pričakovati, da bo tožena stranka delavcu omogočila zagovor.** Celo nasprotno, prav zaradi tega razloga bi delavec, ki mu grozi izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, moral imeti možnost podati svoj zagovor, povedati, kaj meni o očitkih, kakšno je njegovo stališče do predvidenega ukrepa delodajalca, do okoliščin in podobno.

Možnost delodajalca, da delavcu ne omogoči zagovora iz upravičenih razlogov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po določbah 83. člena ZDR, je treba razlagati restriktivno.

Izredna odpoved je odpoved brez odpovednega roka; izredne odpovedi ni mogoče »prekvalificirati« v redno odpoved – sodba VS RS VIII Ips 227/2007 z dne 20. 10. 2008



Dejansko stanje Tožena stranka je tožniku izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz razloga po 1. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR. Kljub izredni odpovedi je tožniku omogočila nadaljevanje delovnega razmerja do izteka 30-dnevnega odpovednega roka.

Obrazložitev Ob upoštevanju dejanskih ugotovitev, da je tožena stranka kljub izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku omogočila nadaljevanje delovnega razmerja do izteka 30-dnevnega odpovednega roka, ni bilo pogojev za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Iz določbe prvega odstavka 110. člena ZDR izhaja, da se lahko pogodbo o zaposlitvi izredno odpove, če obstajajo razlogi, določeni v 111. členu ZDR in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. **Izredna odpoved torej poleg ostalega opredeljuje tudi takojšnje prenehanje pogodbenega razmerja.** Ta pogoj ni izpolnjen, če delodajalec kljub izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu omogoči nadaljevanje delovnega razmerja oziroma izkaže interes za takšno nadaljevanje. Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi namreč ne more biti interesa delodajalca, da delavcu določi odpovedni rok (ali krajši čas) in s tem prepreči, da bi delodajalcu nastala škoda. Takšno razumevanje bi bilo namreč v nasprotju z institutom izredne odpovedi. Ravnanje in iz tega ravnanja razviden namen delodajalca ne more biti na eni strani, da delavcu omogoči nadaljevanje dela (v času odpovednega roka), in da mu na drugi strani izredno odpove pogodbo o zaposlitvi – ki jo zakon opredeljuje (za razliko od redne odpovedi) prav kot odpoved brez odpovednega roka.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ne more biti utemeljena kot redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, to je odpoved z odpovednim rokom. **Izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi namreč ni mogoče »prekvalificirati« v redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.** Eden od pogojev za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je tudi predhodno pisno opozorilo delavcu na izpolnjevanje obveznosti (prvi odstavek 83. člena ZDR).

Odpovedni rok izključuje zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi – sodba VS RS VIII Ips 340/2007 z dne 12. 1. 2009

Odločitev Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje Tožnica (delavka) v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ni spoštovala navodil pristojne zdravnice, zato ji je tožena stranka (delodajalec) izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi, v kateri je določila odpovedni rok 30 dni.

Obrazložitev **Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, za razliko od redne odpovedi o zaposlitvi, poleg ostalega opredeljuje tudi takojšnje prenehanje pogodbenega razmerja.** Če delodajalec po dani izredni odpovedi omogoči delavcu nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka, je jasno, da pogoj nezmožnosti nadaljevanja delovnega razmerja do poteka odpovednega roka ni podan. Delodajalec dejansko ravna nasprotno, ko določi odpovedni rok in na ta



način tudi pokaže, da je možno nadaljevati delovno razmerje po dani odpovedi. Za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec dokazati utemeljen razlog, ki upravičuje izredno odpoved, poleg tega pa mora dokazati tudi dejstvo, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR). Šele v primeru, da delodajalec dokaže obstoj obeh pogojev, je izredna odpoved utemeljena. V obravnavani zadevi je tožena stranka sicer uspešno dokazati obstoj razloga iz 6. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR (zakonsko določen razlog za izredno odpoved), vendar je s tem, ko je delavcu omogočila nadaljevanje dela do izteka odpovednega roka, jasno pokazala, da drugi razlog – nezmožnost nadaljevanja delovnega razmerja, ni podan. To pa ima za posledico nezakonnost izredne odpovedi.

Prepoved škodljivega ravnanja po 35. členu ZDR se ne razteza na ravnanje delavcev kot delničarjev – sodba VS RS VIII Ips 343/2007 z dne 6. 10. 2008

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožena stranka je tožniku (delavcu) odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi hujših kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. To naj bi storil s tem, da je dne 12. 4. 2005 pri sodelavki rezerviral in prevzel ključe prostorov gostinskega objekta, v katerem je potekal sestanek direktorja družbe AA d.d. Ter nekaterih delničarjev družbe BB d.d. in predsednikov sindikatov in sveta delavcev odvisnih podjetij, in na katerem je direktor družbe AA d.d. Prepričeval udeležence, da se lastništvo podjetij CC prenese na družbo AA. Poleg tega naj bi se delnice BB že prodajale, tožnik pa naj bi kot akviziter družbe AA hodil od delničarja do delničarja in jih prepričeval za prodajo ter jim v podpis predložil prodajno pogodbo. S svojim ravnanjem naj bi kršil 9. točko pogodbe o zaposlitvi ter določbe 35. ter 31., 32., 36. in 37. člena ZDR.

Dejansko stanje

Prepoved škodljivega ravnanja po 35. členu ZDR je eden od vidikov lojalnosti delavca do delodajalca. Prepoved se nanaša na zaščito delodajalčevih poslovnih interesov in ne pomeni zvestobe v osebni ali etični pomenu. V vsakem konkretnem primeru posebej je treba presoditi, ali prepoved škodljivega ravnanja velja tudi za dejavnosti delavca v času izven delovnega razmerja in izven prostorov delodajalca, torej v sferi delavčeve zasebnosti. Zato je ZDR v 35. členu določil, da se je delavec dolžan vzdržati vseh moralno ali materialno škodljivih ravnanj za delodajalca, vendar je to prepoved povezal z naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu. Vprašanje pa je, ali je mogoče v okviru prepovedi škodljivega ravnanja po 35. členu ZDR sploh obravnavati tudi tista ravnanja, ki jih stori katerikoli delavec kot delničar delodajalca ali družbe, ki je 100% lastnik delodajalca. Po presoji revizijskega sodišča bi bila taka razlaga preširoka. Določba 35. člena je dovolj jasna. Nanaša se na delavce, zahteva upoštevanje narave njihovega dela in še, da gre za škodo poslovnim interesom delodajalca. Lastništvo delnic daje njegovemu lastniku oziroma imetniku posebne (korporacijske) pravice in upravičenja, neodvisno od tega, ali je v družbi zaposlen in na kakšnem delovnem mestu, oziroma kakšno delo opravlja. Sprememba lastniške strukture družbe, še toliko bolj, če gre za tako

Obrazložitev



spremembe v prevladujoči družbi, praviloma na poslovanje družbe nima neposrednega vpliva. **Lojalnosti delavca do delodajalca zato ni mogoče razumeti tudi kot zahtevo po lojalnosti delavca kot delničarja. Kot delničar ravna delavec z drugačnimi interesi in tudi, če so ti interesi v nasprotju z drugimi (večinskimi) delničarji ali v nasprotju z interesi uprave družbe, delavcu ni mogoče očitati kršitve obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi ali kršitve njegovih zakonsko določenih obveznosti kot delavca.**

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi – obstoj razloga po 1. odstavku 110. člena ZDR – sodba VS RS VIII Ips 339/2007 z dne 7. 10. 2008

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

Tožnik je bil v času od 23. 8. do 15. 9. 2003 v bolniškem staležu, z omejitvijo gibanja na neposredno okolico doma. Dne 23. 8. 2003 je bila opravljena kontrola bolniškega staleža, ki je ugotovila, da je tožnik pomagal sinu pri gradbenih delih. Zaradi tega mu je tožena stranka izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz razloga po 6. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR.

Obrazložitev

Za zakonitost izredne odpovedi morajo biti izpolnjeni pogoji, ki so določeni v zakonu. Če izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, mora on dokazati utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved (2. odstavek 82. člena ZDR). Za zakonitost izredne odpovedi v 1. odstavku 110. člena ZDR sta kumulativno predpisana dva pogoja. Obstajati mora razlog za izredno odpoved, določen v 111. členu ZDR, kot tudi, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati (niti) do izteka odpovednega roka. Da bi lahko odločilo o zakonitosti izredne odpovedi, mora sodišče ugotoviti, ali sta izpolnjena oba pogoja, ob upoštevanju, da je dokazno breme na delodajalcu. Iz določbe 2. odstavka 82. člena ZDR izhaja, da mora delodajalec dokazati utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved. **Dokazati mora torej tako obstoj odpovednega razloga iz 111. člena ZDR, kot tudi obstoj tistih okoliščin in interesov, zaradi katerih ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka. Navesti in dokazati mora konkretne okoliščine in interese, ki utemeljujejo nemožnost nadaljevanja delovnega razmerja z delavcem zaradi storjene kršitve pogodbene ali druge obveznosti. Ne zadošča torej, da delodajalec le navede 110. člen zakona kot pravno podlago za odpoved.**

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi; nezmožnost nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka – sodba VS RS VIII Ips 477/2007 z dne 29. 1. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).



Tožena stranka (delodajalec) je tožnici (delavki) izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi na podlagi 2. alinee prvega odstavka 111. člena ZDR. Delavka naj bi naklepoma huje kršila pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja s tem, da je dne 14. 2. 2006 odklonila delo na svojem delovnem mestu in samovoljno začela čistiti delovne prostore brez odredbe nadrejenega.

Dejansko stanje

Delavka je bila že od 1. 10. 1996 invalid III kategorije invalidnosti z določenimi omejitvami in je bila razporejena na ustrezno delovno mesto. Zdravstveno stanje se ji je poslabšalo in v ponovnem invalidskem postopku je bilo ugotovljeno, da delavka, še vedno invalid III. kategorije z dodatnimi omejitvami, ni več sposobna za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejena. Odločba ZPIZ v času kršitve delovnih obveznosti še ni bila izvršljiva. Delodajalec je bil z odločbo in zdravstvenim stanjem delavke seznanjen. Nadrejena delavka je tožnici dela, kot jih je opravljala 14. 2. 2006, odrejala že pred tem. Tako delo ji je odredila tudi za 13 in 14. 2. 2006 s tem, da naj najprej opravi delo na svojem delovnem mestu.

Delodajalec se sicer ni bil dolžan ravnati po odločbi ZPIZ, dokler ta ni postala dokončna, vendar pa v obravnavani zadevi ne gre za vprašanje izvršljivosti nove invalidske odločbe, ne gre za vezanost na odločbo ZPIZ, temveč za upoštevanje zdravstvenega stanja delavke, ki je vplivalo tudi na odločitev ZPIZ o pravicah iz invalidskega zavarovanja. Okoliščine na strani tožnice, kakršne so obstajale v času kršitve delovnih obveznosti in so bile tudi toženi stranki znane, ne utemeljujejo odpovedi. Poslabšanje zdravstvenega stanja tožnice, ki je bila že pred tem invalid z omejeno delovno zmožnostjo in ki zaradi dodatnih omejitev tudi dela na trenutnem delovnem mestu ne bi mogla več opravljati, je gotovo okoliščina, ki bi jo tožena stranka morala upoštevati. Glede na ugotovljeno dejansko stanje pa tudi ni šlo za to, da bi tožnica povsem samovoljno opravljala neko delo, ki ga sicer ni opravljala, čeprav je nedvomno odklonila opravljanje izrecno naloženega dela, vendar v okoliščinah, ki ne utemeljujejo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Obrazložitev

Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni z zakonom, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR). **Zakon torej kumulativno določa dva pogoja, zato za zakonitost odpovedi ne zadošča že ugotovitev, da je dokazan razlog za odpoved iz prvega odstavka 111. člena ZDR. Delodajalec mora dokazati (drugi odstavek 82. člena ZDR), da obstajajo okoliščine, zaradi katerih delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati niti do izteka odpovednega roka.** Tudi ob ugotovitvi, da je tožnica naklepoma huje kršila svoje pogodbene obveznosti, ni nujno, da so s tem izpolnjeni pogoji za izredno odpoved. Vsaka odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti utemeljena, **bistvo izredne odpovedi pa je, da gre za kršitve, ki utemeljujejo takojšnje prenehanje delovnega razmerja.** To izhaja tudi iz določbe 4. člena konvencije mod št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, da delovno razmerje ne preneha, če za to ni utemeljenega (resnega) razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca. Utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni pravni standard, pri presoji katerega sta dolžna tako delodajalec kot sodišče upo-



števati vse pomembne okoliščine primera. Posebej to velja tudi za odpovedni razlog, zaradi katerega ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka. **Pri opredelitvi pravnega standarda glede obstoja krivdnega razloga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi poleg ostalega sodišče presoja tudi, kakšne možnosti ukrepanja ima delodajalec sploh na razpolago.** Za sankcioniranje ravnanja tožnice je imela tožena stranka več možnosti, od neformalnega ustnega opozorila, izreka disciplinskih sankcij iz 175. člena ZDR, do formalnega pisnega opozorila na izpolnjevanje obveznosti in možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovne kršitve iz prvega odstavka 83. člena ZDR. Namesto naštetih možnosti sankcioniranja se je tožena stranka neposredno odločila za najstrožjo možnost, to je izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Navedeni sistem sankcij in ukrepov je namenjen uravnoteženju ravnanj v primeru odstopanja od pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je predvidena kot neke vrste zadnje sredstvo (drugi odstavek 88. člena ZDR), izredna odpoved pa izključno za primere, ko nadaljevanje delovnega razmerja tudi do izteka odpovednega roka ni več mogoče (110. člen ZDR).

V konkretnem primeru je sicer tožnica naklepoma huje kršila pogodbene obveznosti, vendar pa so podane okoliščine, ki opravičujejo njeno ravnanje. Določbe 34. člena ZDR nalagajo delavcu obveznost obveščanja tudi o morebitnih nevarnostih za njegovo življenje in zdravje, niso pa neposredno podlaga tudi za odklonitev dela in tudi delodajalcu ne nalagajo, da bi moral upoštevati že zgolj obvestilo delavca, brez preverjanja njegove utemeljenosti. Vendar pa je tožnica utemeljeno opozarjala na svoje spremenjeno zdravstveno stanje, ki je vplivalo oziroma bi lahko vplivalo na izpolnjevanje njenih pogodbenih obveznosti. O delovni zmožnosti tožnice kot delavca s statusom invalida so odločali pristojni organi ZPIZ. Delo izven oziroma preko ugotovljenih omejitev delovne zmožnosti bi lahko pomenilo nevarnost za zdravje tožnice, ki za svoje dotedanje delo, tudi po kasnejši dokončni odločbi zavoda, že od 1. 11. 2005 dejansko ni bila več sposobna.

Podana odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki veže tako delavca kot delodajalca – zakonitost oziroma utemeljenost izredne odpovedi delavca se lahko ugotavlja le posredno – sodba VS RS VIII Ips 337/2007 z dne 12. 1. 2009

Odločitev	Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo delodajalca (tožene stranke).
Dejansko stanje	Tožnik (delavec) je podal izredno odpoved o zaposlitvi dne 25. 7. 2005. Delodajalec (tožena stranka) mu v delovno knjižico kot datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni vpisal naslednjega dne (26. 7. 2005), ampak mu je delovno razmerje zaključil šele s potekom odpovednega roka.
Obrazložitev	Podana odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki veže tako delavca kot delodajalca. Tudi če gre za izredno odpoved delavca, jo mora delodajalec upoštevati. Morebitna nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne pomeni, da je na-



sprotna stranka ni dolžna upoštevati. Tudi nezakonita odpoved delodajalca velja, dokler njene nezakonitosti v ustreznem postopku ne ugotovi sodišče.

Zoper delavčevo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (prvi odstavek 81. člena ZDR) in zoper njegovo izredno odpoved (tretji odstavek 81. člena in prvi odstavek 112. člena ZDR) zakon ne predvideva sodnega varstva v tem smislu, da bi lahko tudi delodajalec v posebnem postopku uveljavljal nezakonitost takšne odpovedi. Sodno varstvo v tretjem odstavku 204. člena ZDR je namreč predvideno le v korist delavca, to je v primeru delodajalčeve redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zato je s strani delavca podana odpoved pogodbe o zaposlitvi potrebno upoštevati tako, kot je bila podana. Ni podlag za to, da bi delodajalec sam presojal in štel, da je delavec pri izredni odpovedi prekorščil rok za to odpoved, da ni izvedel predhodnega postopka pred odpovedjo, oziroma, da odpovedni razlogi sploh ne obstajajo ter takšno odpoved štele kot redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ni možno povezati z vprašanjem škode, ki lahko nastane delodajalcu zaradi tega, ker za izredno odpoved morda niso bili izpolnjeni zakonski razlogi, delavec pa takoj po izredni odpovedi preneha z delom. Dejstvo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca po 112. členu ZDR namreč samo po sebi še ne pomeni, da je izredna odpoved podana v skladu s to določbo in z drugimi določbami ZDR in da ima delavec zgolj zaradi izredne odpovedi pravico tudi do odpravnine (določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov) in do odškodnine po drugem odstavku 112. člena ZDR. To tudi ne pomeni, da zaradi izredne odpovedi delavca v nasprotju z določbami zdr delodajalec proti njemu ne bi mogel uveljavljati odškodninskega zahtevka po prvem odstavku 182. člena ZDR. **Zakonitost oziroma utemeljenost izredne odpovedi se lahko ugotavlja le posredno – v zvezi s presojo utemeljenosti zahtevka delavca za odpravnino in odškodnino po drugem odstavku 112. člena ZDR oziroma zahtevka delodajalca za plačilo odškodnine za škodo, ki mu je nastala zaradi izredne odpovedi in takojšnjega prenehanja dela delavca.**

Trenutek seznanitve delodajalca z razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ; 110. člen ZDR – sodba VS RS VIII Ips 96/2008 z dne 21. 4. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožnica je bila dne 26. 10. 2005 s strani detektiva zalotena, ko je v času odsotnosti z dela zaradi bolezni opravljala pridobitno delo kot čistilka v gostinskem lokalu. Tožena stranka (AA Podjetje za zaposlovanje invalidov d.o.o.) je dne 4. 11. 2005 pripravila sklep o prenehanju delovnega razmerja iz krivdnih razlogov, v katerem med drugim navaja, da je tožnica v času bolniškega staleža opravljala pridobitno delo. Ugotovljeno je bilo, da tožena stranka navedenega sklepa tožnici ni poslala. Šele po mesecu dni, in sicer 5. 12. 2005 je tožnico neuspešno vabila na zagovor in jo obdolžila grobe kršitve obveznosti iz delovnega razmerja. Tožnico je še trikrat

Dejansko stanje



neuspešno vabila na zagovor, saj le-ta pisanj ni prejela. Vsa prej izdana vabila so ji bila uspešno vročena šele 5. 3. 2006, torej po predvidenih dnevih zagovorov. Dne 8. 3. 2006 je bila tožnica ponovno vabljen na zagovor za 17. 3. 2006. Na vabilo so odgovorili tožničini pooblaščenca in toženo stranko obvestili, da se tožnica zdravi v psihiatrični kliniki in da njeno zdravstveno stanje ne dopušča sodelovanja na sestankih, povezanih z delovnim razmerjem. Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je tožena stranka tožnici podala dne 28. 3. 2006, vročena pa ji je bila 1. 4. 2006.

Obrazložitev

Subjektivni rok iz drugega odstavka 110. člena ZDR je prekluzivni rok. Ta prekluzivni rok je vezan na dejansko seznanitev z razlogi, ki utemljujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Bistvo prekluzivnega roka pa je, da po njegovem poteku preneha pravica delodajalca, da poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Vprašanje, kdaj se lahko delodajalec seznanil z razlogi, ki utemljujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, je dejansko vprašanje. Seznanjen je lahko takoj, ko je do razloga dejansko prišlo, lahko pa se z njim seznanil kasneje, vse do zagovora delavca, ki je predviden po določbi drugega odstavka 83. člena ZDR. Če delavec svoje pravice do zagovora ne izkoristi, oziroma, če zagovora ni bilo, ni mogoče določbe drugega odstavka 110. člena ZDR razlagati tako, da se je delodajalec z razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi seznanil šele na dan, ko je bil predviden neuspeli zagovor delavca, ker pač na ta dan ni izvedel ničesar novega.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela – sodba VS RS VIII Ips 345/2007 z dne 9. 3. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

Tožena stranka je tožniku izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi dne 24. 11. 2005 na podlagi 3. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR, ker je bil tožnik zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela. Tožnik je bil priprt dne 24. 2. 2005, s sodbo je bil spoznan za krivega storitve nadaljevanega kaznivega dejanja nasilništva in dveh kaznivih dejanj izmikavanja plačevanja preživnine, za kar mu je bila izrečena enotna kazen 11 mesecev zapor (v katero se mu vštevajo čas, prebit v zaporih od 24. 2. 2005 dalje), sodišče je ugodilo njegovi prošnji za predčasno prestajanje kazni, tako da od 28. 4. 2005 prestaja zaporno kazen. Zoper odločitev kazenskega sodišča se je pritožila delavčeva zagovornica in je višje sodišče 18. 5. 2005 to pritožbo zavrnilo ter potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Sodbo sodišča druge stopnje je sodišče prve stopnje prejelo 6. 6. 2005.

Obrazložitev

Sodišče druge stopnje je ugotovilo nezakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 24. 11. 2005, in ugotovilo, da tožniku delovno razmerje ni prenehalo 24. 2. 2005, niti 25. 11. 2005, da je tožena stranka dolžna tožniku vpisati delovno dobo v delovno knjižico od 25. 2. 2005 do 25. 11. 2005, da je dolžna tožnika povzati na delo in mu povrniti stroške postopka.



Revizijsko sodišče je revizijo tožene stranke zavrnilo. Pri tem je poudarilo, da se odločilno materialnopravno vprašanje v tej zadevi nanaša na potek subjektivnega in objektivnega roka za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku.

Po drugem odstavku 110. člena ZDR mora izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi stranka podati najkasneje v 15 dneh (sedaj, po ZDR-A v 30 dneh) od seznanitve z razlogi, ki utemnjujejo izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga, v konkretnem primeru razloga po 3. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR (če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela).

Kdor je obdolžen kaznivega dejanja, velja za nedolžnega, dokler njegova krivda ni ugotovljena s pravnomočno sodbo (3. člen ZKP). Kazenska sodba postane pravnomočna, če se ne more več izpodbijati s pritožbo ali če zoper njo ni pritožbe (prvi odstavek 129. člena ZKP), kar v primeru odločanja pritožbenega sodišča na seji senata (prvi odstavek 379. člena ZKP) pomeni, da sodba postane pravnomočna z dnem pritožbene seje. Vendar pa razlog za izredno odpoved pogodbe delodajalca po 3. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR v primeru kazni zopora ni vezan na pravnomočno sodbo, s katero je bil delavec (obdolženec) spoznan za krivega in mu je izrečena kazen zopora, zaradi katere mora biti več kot šest mesecev odsoten z dela. Pravnomočnost je določena le za primer odločbe o prepovedi opravljanja določenega dela v delovnem razmerju. V primeru zaporne kazni pa je bistveno le, ali bo delavec zaradi prestajanja takšne kazni več kot šest mesecev odsoten, in ne tudi, ali bo odsoten (še) na podlagi pravnomočne sodbe. Pravnomočnost torej ni opredelilni element razloga za izredno odpoved po navedeni zakonski določbi.

Vprašanje pravnomočnosti kazenske sodbe se običajno tudi ne pojavi, saj se kazenske sankcije izvršijo šele po tem, ko postane odločba, s katero je sankcija izrečena, pravnomočna in ko zanjo ni zakonite ovire (prvi odstavek 2. člena ZIKS). Vendar pa lahko tudi obdolženec, ki je v priporu in mu je sodišče izreklo kazen zopora, še pred pravnomočnostjo kazenske sodbe poda zahtevo za oddajo v zavod; če mu je ugodeno, je tak obdolženec glede pravic in dolžnosti, določenih v ZIKS in na podlagi tega zakona izdanih predpisov, izenačen z drugimi obsojenci. Njegove ugodnosti se lahko omejijo, če to narekujejo razlogi, zaradi katerih je bil odrejen pripor (23. člen ZIKZ, sedmi odstavek 361. člena ZKP). Prav za takšne primere je pomembno, da ZDR razloga za izredno odpoved ne povezuje s pravnomočno kazensko sodbo, temveč ga veže le na dejstvo (začetka) prestajanja zaporne kazni in zaradi tega več kot šestmesečne odsotnosti. Ni torej pomembna šele pravnomočnost sodbe o zaporni kazni in rok za izredno odpoved ne začne teči šele takrat, ko sodišče druge stopnje na seji zavrne pritožbo obdolženčeve zagovornice zoper sodbo sodišča prve stopnje o zaporni kazni. V primeru pripora nastopi suspens pogodbe o zaposlitvi (51. člen ZDR), ki ne predstavlja ovire za izredno odpoved.



Na zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz navedenega razloga ne vpliva dejstvo, če delavec, ki je začel prestajati kazen v predvidenem trajanju več kot šest mesecev, kasneje ne preneha kazni v takšnem obsegu. Morebitna izredna omilitev kazni ali pogojni odpust ne vplivata na zakonitost izredne odpovedi po navedeni odločbi. Na to tudi ne vpliva morebitna drugačna odločitev sodišča druge stopnje o pritožbi zoper sodbo sodišča prve stopnje o kazni zapora – npr. znižanje kazni zapora pod šest mesecev ali celo razveljavitev sodbe sodišča prve stopnje (kar ima v primeru, če sodišče druge stopnje ne odpravi pripora, za posledico, da ni več pravne podlage, da bi obdolženi ostal v zavodu za prestajanje kazni). Pomembno je, da je tožnik sam zaprosil za predčasno prestajanje zaporne kazni, da je bilo tej prošnji ugodeno in da je po sodbi sodišča prve stopnje začel prestajati zaporno kazen, zaradi katere bi moral biti z dela odsoten več kot šest mesecev. Glede na navedeno je začel teči šestmesečni objektivni rok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku od dneva, ko je nastopil zaporno kazen, to je od 28. 4. 2005. Za potek subjektivnega roka pa je pomembno, da je bila tožena stranka z dopisom okrajnega sodišča z dne 28. 4. 2005, ki ga je prejela 3. 5. 2005, seznanjena s tem, da je bila tožniku s sodbo sodišča prve stopnje, ki takrat še ni bila pravnomočna, izrečena enotna kazen 11 mesecev zapora, da je tožnik 26. 4. 2005 vložil prošnjo za predčasno prestajanje kazni, ki ji je bilo ugodeno, in da od 28. 4. 2005 prestaja kazen. V konkretnem primeru sta torej potekla tako subjektivni kot objektivni rok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi; nemožnost nadaljevati delovno razmerje – sodba VS RS VIII Ips 324/2007 z dne 6. 4. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

Tožnik (delavec) je naklepoma huje kršil pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja, ker je bil na delovnem mestu vinjen. Tožena stranka je izdala odločbo o prepovedi opravljanja dela in izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi.

Obrazložitev

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je nezakonita v primeru, če ni izpolnjen pogoj iz prvega odstavka 110. člena ZDR, da delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do poteka odpovednega roka, oziroma do poteka časa, če je bila pogodba sklenjena za določen čas. Revizija navaja, da delavec po vročitvi odpovedi dela ni opravljal in je bil doma, odpovedni rok pa mu je bil določen le zato, da bi mu delodajalec lahko izplačal že prej opravljene ure. V zvezi s tem meni, da ZDR obstoja pogoja iz prvega odstavka 110. člena ne navezuje na ugotovitev, da do izteka odpovednega roka ni mogoče vzdržati v veljavi pogodbe o zaposlitvi, temveč je ta pogoj dokazan v primeru ugotovitve nezmožnosti nadaljevanja delovnega razmerja (z vsemi elementi, ki jih opredeljuje 4. člen ZDR) do izteka odpovednega roka. Takšna razlaga citiranega določila ni utemeljena. S pogodbo o zaposlitvi stranki skleneta delovno razmerje in ga podrobneje vsebinsko uredita (prvi odstavek 9. člena in 29. člen ZDR). Predmet pogodbe o zaposlitvi je torej delovno razmerje, zato ugotovitev nemožnosti nadaljevanja delovnega razmerja obenem pomeni nemožnost ohraniti v veljavi sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, seveda pod pogoji in v skladu s postopkom, določenim v ZDR. Ker v primeru izredne odpovedi pogod-



be o zaposlitvi to predpostavlja odpoved brez pravice do odpovednega roka (drugi odstavek 80. člena ZDR), je razlog, zaradi katerega je tožena stranka določila tožeči stranki odpovedni rok (plačilo že prej opravljenih ur dela), nepomemben in ne more vplivati na sprejem drugačne odločitve.



12 Odpoklic, razrešitev direktorja

Odpoklic direktorja-vpliv na pogodbo o zaposlitvi – sodba in sklep VS RS VIII Ips 84/2007 z dne 11. 3. 2008

Dejansko stanje Tožena stranka je s sklepom direktorjev z dne 21. 9. 2004 odpoklicala tožnika kot direktorja družbe, s sklepom z dne 22. 9. 2004 pa mu je bila iz krivdnega razloga izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas kot komercialista z dne 10. 4. 2000, s katero je bil tožnik tudi imenovan na mesto generalnega direktorja. Za čas po izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnik od tožene stranke ni prejemal plače.

Obrazložitev Po enotni sodni praksi je **tudi v primeru, ko oseba sklepa pravno razmerje kot direktor, od volje strank, ki pravno razmerje sklepajo, odvisno, kakšno pravno razmerje bo med strankama nastalo. Iz značaja pravnega razmerja, ki sta ga stranki soglasno sklenili, izvirajo tudi pravne posledice, med njimi tudi prenehanje pravnega razmerja med strankama.**

V konkretnem primeru je tožena stranka tožnika odpoklicala z mesta direktorja, iz istih razlogov, ki so privedli do tega, pa je tudi podala izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Oba postopka je tožena stranka vodila sicer sočasno, vendar ločeno. Tožniku pogodba o zaposlitvi ni bila odpovedana zaradi odpoklica z mesta direktorja. Odpovedana mu je bila kot delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas, ki ni več imenovan na poslovodno funkcijo. Tožnikov zahtevek za razveljavitev sklepa o njegovem odpoklicu kot direktorju je bil pravnomočno zavržen. Z isto odločbo je bilo pravnomočno ugodeno njegovemu zahtevku za ugotovitev, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. **Pri odločitvi o njegovih zahtevkih za nadomestilo plače bi bilo zato kot pravno podlago za te zahtevke potrebno upoštevati pogodbo o zaposlitvi kot tako, torej brez imenovanja na mesto direktorja. Če odpade imenovanje, gre v konkretnem primeru za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas kot komercialista.** Tožnik je torej po odpoklicu z mesta direktorja imel pogodbo o zaposlitvi za določeno delovno mesto in to bi moralo sodišče upoštevati pri odločitvi o njegovih denarnih zahtevkih.

Pogodba o zaposlitvi; odpoklic z mesta direktorja – sodba VS RS VIII Ips 834/2008 z dne 29. 1. 2009

Odločitev Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožeče stranke (delavca).

Dejansko stanje Tožnik je bil s sklepom z dne 7. 12. 1998 imenovan za direktorja toženke. Tožnik in toženka sta 1. 2. 2002 sklenila še pogodbo o zaposlitvi in poslovodenju. Tožnik v tej pravdi zahteva na podlagi pogodbe plačilo odpravnine ter razveljavitev sklepa o odpoklicu z mesta direktorja. Meni, da mu v primeru neutemeljenega odpoklica z mesta direktorja oziroma sporazumnega prenehanja pogodbe pripada odpravnina.



Statusni in pogodbeni položaj poslovodne osebe sta pravno ločena, ker statusni položaj preneha po statusno pravnih pravilih, medtem ko veljajo za prenehanje pogodbe pravila, ki veljajo za pogodbo (v primeru, ko je sklenjena pogodba o zaposlitvi, pravila delovnega prava), sta pa funkcionalno povezana, ker bo prenehanju korporacijskega položaja nedvomno sledilo tudi prenehanje pogodbe. V času tožnikovega odpoklica z mesta direktorja veljavni zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 30/93 in naslednji – ZGD-h) v tretjem odstavku 449. člena ni urejal vprašanja odpravnine v primeru odpoklica poslovodje, omogočal pa je, da se to uredi na pogodbeni ravni med poslovodjo in družbo. Tožnik in toženka sta pravico do odpravnine uredila v pogodbi. Tožnik ima glede na 13. in za to zadevo relevantni del 14. člena pogodbe pravico do odpravnine tako v primeru sporazumnega prenehanja pogodbe kot tudi v primeru neutemeljenega odpoklica z mesta direktorja in hkrati odpovedi pogodbe s strani toženke. V obravnavani zadevi sta sodišči prve in druge stopnje ugotovili, da je tožnik 3. 2. 2005 z dopisom predlagal »sporazumno prekinitve«, v njem pa določil, da je zadnji dan njegove zaposlitve 1. 4. 2005 in da je njegova odločitev dokončna in nepreklicna. Nadalje je toženka tožniku 1. 3. 2005 posredovala dopis, v katerem je akceptirala vnaprej nepreklicno določeni datum prenehanja delovnega razmerja. V času odpovednega roka 2. 3. 2005 je toženka tožnika odpoklicala še z mesta direktorja.

Obrazložitev

Pravno vprašanje v tej zadevi je, ali je mogoče tožnikov dopis šteti kot odpoved pogodbe ali kot ponudbo oziroma predlog k sklenitvi sporazuma o prenehanju pogodbe. Za razlago izjav volje, ki učinkujejo šele tedaj, ko prispejo k naslovniku, je treba upoštevati tudi interese prejemnika. Zato je treba uporabiti objektivno – normativno razlago, po kateri se ne raziskuje dejanska volja izjavitelja, pač pa se ugotavlja, kako bi jo moral razumeti naslovljenec. Povedano z drugimi besedami: **pravna narava dopisa tako ni odvisna od tožnikove volje, temveč od tega, kako bi jo morala razumeti toženka.** Toženka je v obravnavani zadevi dopis tožnika razumela kot odpoved. Tudi po oceni revizijskega sodišča je potrebno tožnikov dopis glede na njegovo vsebino šteti kot odpoved pogodbe, saj je tožnik sam nepreklicno določil datum prenehanja pogodbe in odpovedni rok. Poleg tega pa je tudi toženka tožnikov dopis o »sporazumni prekinitvi« pogodbe akceptirala kot odpoved pogodbe, tožnik pa se je očitno z dopisom toženke, v katerem je tožniku pojasnila, kako razume njegov dopis, strinjal, saj zoper njega ni ugovarjal. Glede na to ne more biti nobenega dvoma, da je treba tožnikov dopis šteti za odpoved pogodbe in tako ni prišlo do sporazumnega prenehanja pogodbe. Glede na ugotovljeno dejansko stanje in prej navedeno pogodbeno pravno podlago je pravilen materialnopravni zaključek sodišč prve in druge stopnje, da tožnik nima pravice do odpravnine. Povedano velja ne glede na to, ali je bil odpoklic tožnika utemeljen ali neutemeljen. Toženka je namreč z odpoklicem tožnika z mesta direktorja povzročila zgolj predčasno prenehanje tožnikovega statusnega položaja. Kot je bilo že uvodoma pojasnjeno, pa **z odpoklicem (prenehanjem statusnega položaja) tožnika ni bilo v ničemer poseženo v njuno pogodbeno razmerje, ki je glede na odpoved tožnika in odpovedni rok prenehalo 1. 4. 2005.** Ne gre za situacijo, ko bi odpoklicu tožnika sledila še izredna odpoved pogodbe s strani toženke v času odpovednega roka.



13 Odpravnina

ZDR ni določil najvišjih zneskov odpravnin; 109. člen ZDR – sodba VS RS VIII Ips 535/2007 z dne 11. 3. 2008

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

Tožnici (delavki) je po poteku odpovednega roka prenehalo delovno razmerje pri toženi stranki zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Tožena stranka ji je priznala odpravnino za 30 let delovne dobe v višini 60% povprečne neto plače v zadnjih treh mesecih dela, za vsako leto dela. Tožena stranka je pri odmeri odpravnine upoštevala 109. člen ZDR, sama se je odločila, da je delavki izplačala višjo odpravnino, kot jo določa ZDR, določil kolektivne pogodbe ni uporabila zaradi uveljavitve ZDR.

Obrazložitev

Plačilo odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (in razloga nesposobnosti) ureja ZDR v 109. členu. V 1. odstavku določa osnovo za odpravnino, v 2. odstavku višino odpravnine, v 4. odstavku pa predpisuje, da odpravnina ne sme presegati desetkratnika osnove iz 1. odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. Ta določba kaže, da **ZDR ni določil najvišjih zneskov odpravnin. Zato je tudi v tem primeru potrebno upoštevati določbo 2. odstavka 7. člena ZDR, po kateri se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavce ugodnejše, kot jih določa ta zakon.**

Tudi opredelitev poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi po zdr v 1. alineji 1. odstavka 88. člena in nujnih operativnih razlogov za prenehanje delovnega razmerja po prejšnjem zakonu o delovnih razmerjih (ZDR/90) v 29. in 30. členu je skoraj identična. Opredelitev nujnih operativnih razlogov, kot podlage za prenehanje delovnega razmerja, je bila tako po ZDR/90 kot je po novem zakonu, usklajena z enako vsebinsko opredeljenim razlogom za prenehanje pogodbe o zaposlitvi po mednarodni ureditvi. Gre za 4. člen konvencije mod št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, ki opredeljuje operativne potrebe podjetja, ustanov ali služb in 24. člen spremenjene evropske socialne listine, ki ta razlog opredeljuje kot operativni razlog na strani podjetja, ustanove ali službe. **Institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga skratka ni nek nov institut, ki bi bil neprimerljiv s staro ureditvijo.**

Glede ne to tudi pri priznanju pravic delavcem, ki jim delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, praviloma ni mogoče izključiti določb kolektivnih pogodb v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja trajno presežnim delavcem, ki so bile sprejete še v času veljavnosti ZDR/90. Izključiti je potrebno le tiste določbe kolektivnih pogodb, ki so v nasprotju s kogentnimi določbami ZDR oziroma določajo manj pravic kot zakon. Med te ne spada navedena določba kolektivne pogodbe, ki v skladu z 2. odstavkom 7. člena ZDR določa za delavce ugodnejše pravice. Takšno izhodišče urejanja velja tudi po določbah 3. odstavka 86. člena



zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja v povezavi z določbo 1. odstavka 245. člena ZDR.

Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi; 3. odstavek 88. člena ZDR
– sodba VS RS VIII Ips 240/2007 z dne 21. 10. 2008

V pogodbi o zaposlitvi je bila za primer prenehanja delovnega razmerja pri toženi stranki iz razlogov, ki so na strani delodajalca, dogovorjena odpravnina v višini največ šest nazadnje izplačanih plač tožeče stranke oziroma povprečja teh plač v zadnjih treh mesecih, kar je pač za tožnika ugodneje. Istočasno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je bila tožniku ponujena v podpis nova pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas za drugo delovno mesto, ki je bilo uvrščeno v isti tarifni razred, kot prejšnje delovno mesto. Tožnik ponujene pogodbe ni podpisal. Tožena stranka mu odpravnine ni izplačala.

Dejansko stanje

Glede na ugotovljeno dejansko stanje tožniku odpravnina ne pripada. Na podlagi tretjega odstavka 88. člena ZDR mora delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (ali iz razloga nesposobnosti) ponuditi delavcu sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, če ta možnost obstaja. V primeru sprejema nove zaposlitve, ki ni ustrezna, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem (četrti odstavek 90. člena ZDR). **Če pa delavec ne sprejme ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas** (takšen je tudi primer tožnika), mu zaradi odpovedane pogodbe o zaposlitvi (torej iz razloga za odpoved, ki je na strani delodajalca) preneha delovno razmerje, odpravnina, do katere bi bil sicer upravičen po 109. členu ZDR, pa **mu v tem primeru na podlagi izrecnega določila tretjega odstavka 88. člena ZDR ne pripada.**

Obrazložitev



14 Disciplinska odgovornost

Disciplinski postopek poteka ločeno od kazenskega postopka - sklep VS RS VIII Ips 517/2007 z dne 12. 1. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožeče stranke.

Dejansko stanje

Tožeča stranka je predlagala obnovo postopka v zadevi, kjer je sodišče pravnomočno zavrnilo tožnikov zahtevke za razveljavitev sklepov tožene stranke (delodajalca) o prenehanju delovnega razmerja tožnika ter za ugotovitev, da mu delovno razmerje ni prenehalo, ampak še traja. Disciplinski organ je namreč ugotovil, da ima kršitev vse znake kaznivega dejanja. Kot obnovitveni razlog tožnik navaja nov dokaz, to je pravnomočno kazensko sodbo, s katero je sodišče zavrnilo obtožbo zoper njega zaradi kaznivega dejanja goljufije po 217. členu KZ.

Obrazložitev

O obstoju kaznivega dejanja lahko odloča samo sodišče, lahko pa disciplinski organ za potrebe disciplinskega postopka ugotavlja, ali je kršilec delovnih obveznosti z dejanjem, ki pomeni kaznivo dejanje, kršil delovne obveznosti in dolžnosti, in, ali mu je zanj mogoče izreči disciplinski ukrep. Disciplinski organ v ničemer ne odloča o storitvi kaznivega dejanja in disciplinski postopek tudi poteka ločeno od kazenskega postopka. **Disciplinski in kazenski postopek sta samostojna postopka, potekata neodvisno in ločeno, skupno jima je lahko samo to, da je prepovedano dejanje (ravnanje) isto.** Za ugotovitev elementov očitane hujše kršitve disciplinske obveznosti pristojni disciplinski organ ni dolžan ugotavljati kazenske odgovornosti niti kot predhodno vprašanje, saj za disciplinsko odgovornost ni pogoj, da bi bil zoper storilca uveden kazenski postopek ali celo, da bi morala biti njegova kazenska odgovornost ugotovljena s pravnomočno sodbo. Zadošča ocena disciplinskega organa, ki vodi disciplinski postopek, ali ima kršitev znake kaznivega dejanja, ni pa potrebna niti uvedba tega postopka in še manj izrek pravnomočne kazenske sodbe.

V konkretnem primeru delovno sodišče ni bilo vezano na oprostilno kazensko sodbo, saj kaznivo dejanje ni bilo element disciplinske kršitve. Za kaj takega bi šlo, če bi se tožniku kot kršitev delovnih obveznosti očitala storitev kaznivega dejanja. V takem primeru bi bila odločitev o disciplinski odgovornosti pogojena s pravnomočno kazensko sodbo: tako obsodilno kot oprostilno.



15 b) Odškodninska odgovornost delodajalca

Odškodninska odgovornost delodajalca delavcu za delo na gradbišču, ki predstavlja nevarno dejavnost – sodba VS RS VIII Ips 482/2006 z dne 4. 12. 2008

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožnik (delavec) je bil zaposlen pri tožencu. Delovodja toženca je tožniku naročil, naj odstrani vse punte in opaž. Tožnik je punto zbijal tako, da jo je z manjšim lesenim tramom tolkel po spodnjem delu, pri čemer je zdrsnila s podstavka in padla na tožnika. Tožnik je bil za takšno delo usposobljen in ga je že večkrat opravljal. Izvedenec gradbene stroke je zaključil, da v primeru pravilne demontaže do nesreče praviloma ne bi prišlo. Tožena stranka je kršila 5. in 16. člen zakona o varnosti in zdravju pri delu, saj delodajalec ni izvajal ukrepov, potrebnih za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri delu in delavci na gradbišču niso imeli na razpolago zaščitnih čelad.

Dejansko stanje

Delo na gradbišču predstavlja nevarno dejavnost. Varstvena pravila skušajo to nevarnost zmanjšati, a je kljub vsemu ne morejo spustiti pod raven standarda povečane nevarnosti. Nevarna dejavnost je lahko nevarna tudi ne glede na način izvajanja. Še tako skrben nadzor ali natančna pravila za izvajanje ne morejo preprečiti, da se nevarna dejavnost nadzoru izmakne in povzroči škodo. Pri razdelitvi rizika nastanka škode v takšnih primerih ustreza princip, po katerem za škodo odgovarja tisti, ki je povzročil potencialno nevarnost za življenje in okolje, bodisi da se sam ukvarja z nevarno dejavnostjo bodisi da ima od takšne dejavnosti korist.

Obrazložitev

Ker je v obravnavanem primeru podana objektivna odgovornost, je treba oprostivne razloge iz drugega odstavka 177. člena ZOR (153. člena OZ), to je ravnanje oškodovanca (delavca), ki ga obratovalec (delodajalec) ni mogel pričakovati in se njegovim posledicam ne izogniti ali jih odstraniti **obravnavati kot izjeme.** Dejanje oškodovanca mora biti nepričakovano in neprepredljivo. Merilo za presojo je objektivno in abstraktno, izhodišče za presojo pa je posebej skrben strokovnjak. V konkretnem primeru je temeljni vzrok za nesrečo pripisati odredbi delovodje, da tožnik sam opravi strokovno in zahtevno delo, ki bi ga moralo opravljati več delavcev hkrati, iz česar sledi, da je delovodja tožnika spravil v položaj, da naročenega dela ni mogel opraviti po predpisih (kot je to opisano v izvedenskem mnenju). En sam delavec razopaženja ne more opraviti na način, kot ga je opisal izvedenec gradbene stroke v svojem izvedenskem mnenju, in se zato tožnikov nepravilni način razopaževanja ne izkaže kot odločilen vzrok za nastanek nesreče. Tožnikovo ravnanje je sicer predstavljalo neposreden vzrok za nesrečo, vendar pa je razporeditev le tožnika na to delo predstavljalo pogoj, da je do nesreče sploh lahko prišlo. Ko gre za razumevanje vzročne zveze v pravu, pogoju lahko pripišemo pomen vzroka takrat, ko je po življenjskih izkušnjah sposoben povzročiti posledico, to je, ko utemeljimo, da je adekvaten posledici. To pa je to-



žnik (delavec) po prepričanju revizijskega sodišča v tem primeru izkazal. **Delodajalec je bil dolžan delovni proces organizirati tako, da bi bili spoštovani vsi varnostni standardi**, kar tudi pomeni, da bi moral razopaževanje odrediti več kvalificiranim delavcem in ne le enemu samemu. Nadaljnje vprašanje pa je, ali je tožnik (delavec) v čem prispeval k nastanku škodnega dogodka. Očitek delavcu naj bi bil, da se je dela lotil na neprimeren način. Vendar pa, glede na ugotovitev, da se je razopaževanje v praksi izvajalo na način, kot ga je opravil tožnik (delavec), upošteva zaključek revizijskega sodišča, da je odreditev takšnega dela le enemu delavcu predstavljal odločilen vzrok za nastanek nesreče, ter ob ugotovitvi, da je tožnik takšno delo po nalogu delodajalca opravljal že prej, tožniku prispevka k nesreči ni mogoče pripisati. Njegov napačen pristop k delu se v dokaznem postopku pred sodiščem prve in druge stopnje ni izkazal za nerazumskega in nepričakovanega (navsezadnje je tudi izvedenec takšen način razopaževanja opisal kot pogost v praksi). **Okoliščina, da tožnik razopaževanja ni opravljal na pravilen način, zato v obravnavanih okoliščinah, ob ugotovljenih hudih kršitvah varstvenih predpisov s strani delodajalca, ne opravičuje ugotovitve prispevka oškodovanca (delavca) k nastali škodi**, saj tega na pravilen način sam preprosto ni bil v stanju opraviti. Za škodo je torej v celoti odgovoren delodajalec.

Napačna uporaba materialnega prava pri izreku disciplinskih ukrepov se ne šteje za protipraven škodni dogodek - sodba in sklep VS RS VIII Ips 180/2007 z dne 15. 12. 2008

- Odločitev** Revizijsko sodišče je delno zavrglo in delno zavrnilo revizijo tožeče stranke (delavke).
- Dejansko stanje** Tožeča stranka (delavka) vtožuje nepremoženjsko škodo, ki ji je nastala zaradi nepravilno izrečenega disciplinskega ukrepa delodajalca.
- Obrazložitev** Če delavec utrpi škodo pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora delodajalec povrniti po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti. Na podlagi prvega odstavka 154. člena ZOR (sedaj prvega odstavka 131. člena OZ) je tisti, ki povzroči škodo drugemu, to dolžan povrniti, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde. Za priznanje odškodnine morajo biti kumulativno izpolnjeni vsi štirje pogoji za obstoj odškodninskega delikta: nastanek škode, da ta izvira iz nedopustnega (protipravnega) ravnanja, vzročna zveza med nastalo škodo in nedopustnim ravnanjem ter odgovornost povzročitelja škode (krivda).

Zoper tožečo stranko (delavko) sta bila zaradi kontinuiranega predčasnega odhajanja z dela izvedena dva disciplinska postopka. Po predhodno ugotovljeni odgovornosti za očitane kršitve ji je bil v prvem postopku (sklepa tožene stranke z dne 15. 5. 1995 in 19. 6. 1995) Izrečen disciplinski ukrep pogojnega prenehanja delovnega razmerja. V drugem postopku (sklepa tožene stranke z dne 26. 7. 1995 in 18. 9. 1995) je bil navedeni pogojni ukrep preklican in tožeči stranki izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja.



Če delavec meni, da je odločitev delodajalca o njegovih pravicah iz delovnega razmerja nepravilna, mu pravni red omogoča odpravo domnevane nepravilnosti z uveljavljanjem pravnih sredstev v sodnem postopku, kar je storila tudi tožena stranka. V sodnem postopku je sodišče glede prvega disciplinskega postopka kljub temu, da je storitev očitanih disciplinskih kršitev ugotovilo, izrečeni ukrep spremenilo v denarno kazen, ker tožena stranka ni ugotavljala obstoja kvalifikatornih okoliščin. V drugem disciplinskem postopku preklicani pogojni ukrep in izrek prenehanja delovnega razmerja pa je sodišče razveljavilo ter ugodilo reintegracijskemu in reparacijskemu zahtevku, ker je ugotovilo, da so bile tožeci stranki očitane kršitve storjene še pred dokončnostjo sklepa o izreku pogojnega ukrepa. S takšno odločitvijo je sodišče v delovno razmerje med strankama vsebinsko poseglo tako, kot da izpodbijani sklepi v disciplinskem postopku ne bi bili nikoli sprejeti in tako med strankama glede pravic in obveznosti iz delovnega razmerja vzpostavilo prejšnje stanje.

Sodišče je presodilo, da nedopustno ravnanje tožene stranke ni dokazano. Disciplinski postopek, ki je bil zoper delavko sprožen zaradi očitanih kršitev delovnih obveznosti, je predstavljal s strani delodajalca uporabo zakonitega sredstva, za izvedbo katerega je imel ta pooblastilo v določenih delovnopravne zakonodaje. Da delodajalec tega sredstva ni zlorabil, je v celoti potrjeno z dejansko ugotovitvijo izpodbijane sodbe, in sicer da delodajalec disciplinskega postopka ni vodil z namenom šikaniranja ali kakršnegakoli škodovanja delavki, temveč, da bi ugotovil njeno disciplinsko odgovornost zaradi kršitve delovnih obveznosti. **V sodnem postopku ugotovljena napačna uporaba materialnega prava pri izreku disciplinskih ukrepov** (ta je podana zaradi neugotavljanja kvalifikatornih okoliščin in začetka tega preizkusne dobe še pred dokončnostjo sklepa disciplinske odločbe o pogojno izrečenem ukrepu) **ter posledična pravnomočna sprememba in razveljavitev disciplinskih odločb tožene stranke sama po sebi ne šteje za protipravni škodni dogodek v smislu ene od predpostavk odškodninske odgovornosti** za škodo. Tako sankcionirano zmotno uporabo materialnega prava bi bilo le tedaj mogoče opredeliti tudi kot podlago za odškodninsko odgovornost za škodo, če bi bila zmotna uporaba prava v disciplinski odločbi posledica bodisi naklepnega ravnanja tožene stranke bodisi njenega tako skrajno nevestnega ravnanja, da bi se morala tožena stranka že ob sprejemu odločbe zavedati, da bo z njeno izdajo tožeci stranki najverjetneje neupravičeno povzročila škodo (škodo za primarni strah, za sekundarni strah, za pretrpljene duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjskih aktivnosti, za pretrpljene telesne bolečine in zaradi razžalitve dobrega imena in časti). V zadevi glede izrečenega disciplinskega ukrepa je sodišče ugotovilo, da je tožeci stranki dokazana hujša kršitev delovnih obveznosti, ki je bila predmet prvega disciplinskega postopka, torej je bil ta sprožen zoper njo ne le zakonito, temveč tudi povsem utemeljeno. O protipravnem ravnanju tožene stranke pa ni mogoče govoriti niti zaradi zmotno uporabljenega materialnega prava pri izreku disciplinskih ukrepov, saj dejanske ugotovitve izpodbijane sodbe ne dajejo podlage za zaključek, da je bila takšna uporaba prava posledica naklepnega oziroma skrajno nevestnega ravnanja tožene stranke.



Odškodninska odgovornost delodajalca za delavca ni pogojena z obstojem delovnega razmerja – sodba in sklep VS RS VIII Ips 402/2006 z dne 27. 11. 2008

- Odločitev** Sodišče je delno zavrglo in delno zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).
- Dejansko stanje** Tožnika, ki je kot vaščan pomagal strojniku tožene stranke (delodajalca) pri delu, ki ga je s pogodbo prevzela tožena stranka, je udarila in stisnila ročica delovnega stroja in ga pri tem telesno poškodovala. Tožnik je strojniku pomagal pri delu, ki ga ta ni mogel opraviti sam, saj je zaradi pravilnega spoja cevi, ki jih je strojnik polagal v jarek oziroma v propust z delovnim strojem, bilo potrebno eno od cevi na nasprotni strani nekoliko dvigniti, za kar pa strojnik ni imel pomoči delavcev tožene stranke. Tožena stranka je ugovarjala, da je strojnik opravljal delo kot posameznik in da je za odgovornost delodajalca za škodo, ki jo povzroči delavec, bistven obstoj delovnega razmerja.
- Obrazložitev** **Odgovornost za škodo, ki jo povzroči delavec, ni pogojena z obstojem delovnega razmerja med njim (delavcem) in tistim, za katerega je delo opravljal.** ZOR sicer v prvem odstavku 170. člena (sedaj 147. člen OZ) res določa, da za škodo, ki jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom tretji osebi, odgovarja organizacija združenega dela, v kateri je delavec delal takrat, ko je bila škoda povzročena, razen če dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je treba. Vendar pa je bistveno, da gre za subjekta razmerja, v katerem je delavec podrejen fizični ali pravni osebi, za katero opravlja delo (v terminologiji ZOR organizaciji združenega dela), da mora spoštovati navodila o načinu dela in delo opraviti sam, končni rezultat dela pa ni v njegovem (delavčevem), temveč v delodajalčevem interesu. Škoda je storjena pri delu, če je neposredni povzročitelj deloval v zvezi z nalogami, ki so mu naložene v okviru dejavnosti ali pristojnosti delodajalca. Obstoj delovnega razmerja ni bistven, prav tako tudi ne, da je škoda povzročena med delovnim časom in v delovnem prostoru. **Bistvena je torej vsebinska povezava med dejavnostjo delodajalca in dejanjem delavca, zaradi katerega je nastala škoda.**

Nevarna dejavnost; 154. člen ZOR (131. člen OZ), 173. člen ZOR (149. člen OZ) – sklep VS RS II Ips 729/2006 z dne 29. 1. 2009

- Odločitev** Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji toženca (delodajalca) in sodbo sodišča druge stopnje razveljavilo v delu, s katerim je bila zavrnjena pritožba tožene stranke ter zadevo v tem obsegu vrnilo sodišču druge stopnje v novo sojenje.
- Dejansko stanje** Tožnik (delavec) se je poškodoval pri opravljanju dela varilca, ko se je, medtem, ko je čepe varil mizo za rezkalnik (stroj), težko okoli 400 kg in velikosti 2,5 × 3 m, le-ta zaradi nestabilnosti prevrnila na njegova ramena. V zvezi z razlogom za prevrnitev mize je bilo ugotovljeno, da je poleg tožnika, ki je mizo varil na levi strani spodaj, na drugi strani mize opravljal svoje delo še drug delavec. Ta je v mizo moral vstaviti cevi. Ker pa te po velikosti niso bile pripravljene za vgraditev, jih je mo-



ral s kladivom zožiti. Ko je pričel v konstrukcijo vstavljati in zabijati drugo cev, se je konstrukcija pričela majati in zdrsnila na tožnika.

Stališču nižjih sodišč, da je varjenje mize za rezalnik, težke 400 kg in velikosti 2,5 × 3,0 m, ob pogojih dela, ko sodelavec sočasno na mizi ravna prečne nosilce s kladivom, nevarna dejavnost, ni mogoče pritrčiti. Zakon predvideva odgovornost na podlagi krivde (krivdna odgovornost) in samo v izjemnih primerih, ko od stvari ali dejavnosti izvira večja škodna nevarnost za okolico, uzakonja objektivno odgovornost (154. člen ZOR, sedaj 131. člen OZ). Po določbi 173. člena ZOR, sedaj 149. člen OZ se za škodo, nastalo v zvezi z nevarno dejavnostjo, šteje, da izvira iz te dejavnosti, razen če se dokaže, da ta ni bila vzrok. **Ali je dejavnost nevarna ali ne, je treba presojati glede na okoliščine, v katerih je prišlo do škode.** Vendar pa zgolj dejstvo, da je škoda nastala v povezavi z okoliščinami, v katerih se je varjenje opravljalo, še ne zadošča za presojo, da gre za nevarno dejavnost. Ob ugotovitvi, da je varjenje mize postalo nevarno zaradi sočasnega dela sodelavca na mizi, ki je s kladivom ravnal prečne nosilce, zaradi česar miza ni bila več stabilna in se je prevrnila, je vzrok za prevrnitev mize res treba iskati v načinu opravljanja delovnega procesa (v načinu sestavljanja mize), vendar ta ni povezan z varjenjem, s tehnično naravo varjenja ali načinom opravljanja varjenja, temveč z ravnanjem tretjega (sodelavca). **Zato je v obravnavani zadevi pomembno to, da so bile okoliščine, ki so varjenje naredile nevarno, zakrivljene s strani tretjega. Dejavnost, ki postane nevarna zaradi ravnanja tretjega, ni nevarna dejavnost.**

Obrazložitev

Skrb delodajalca za varnost pri delu; 184. člen ZDR - sodba VS RS II Ips 792/2006 z dne 26. 2. 2009

Revizijsko sodišče je delno ugodilo reviziji tožnika (delavca).

Odločitev

Tožnik je v tem postopku uveljavljal odškodnino za premoženjsko in nepremoženjsko škodo, ki jo je utrpel na delovnem mestu pri svojem delodajalcu - zavarovancu tožene stranke. Iz dejanskih ugotovitev izhaja, da se je tožnik vzel na prikolico, ki je bila od tal dvignjena 90 cm, brez da bi uporabil lestev, čeprav bi bila njena uporaba potrebna za varnejši dostop. Lestev je bila na razpolago v bližnji delavnici. Delodajalec od tožnika ni zahteval uporabe lestve. Takšnega načina vzpenjanja so se posluževali tudi ostali delavci; delodajalec ga je dopuščal in delavcev, vključno s tožnikom, nikoli ni opozoril, da naj uporabijo lestev. Tožnik je opravil izpit iz varstva pri delu.

Dejansko stanje

ZDR v 184. členu določa, da mora delodajalec delavcu, ki utрпи škodo pri delu ali v zvezi z delom, povrniti škodo po splošnih načelih odškodninske odgovornosti. Odškodninsko odgovornost ureja Obligacijski zakonik in sicer kot krivdno in objektivno. V prvem odstavku 131. člena OZ je določeno, da je tisti, ki povzroči drugemu škodo, to dolžan povrniti, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde. V drugem odstavku istega člena pa je navedeno, da se za škodo od stvari ali dejavnosti, iz katerih izvira večja škodna nevarnost za okolico, odgovarja ne glede na krivdo.

Obrazložitev



V konkretnem primeru ni podana objektivna odgovornost tožnikovega delodajalca, ki ima svojo odškodninsko odgovornost zavarovano pri toženki, temveč gre za krivdno odgovornost. Da gre za objektivno odgovornost, je sodna praksa namreč štela le v okoliščinah in primerih, ko je šlo za veliko in nepredvidljivo nevarnost škode, ki se ji ni mogoče izogniti, tudi če se ji pri opravljanju dejavnosti ali uporabi stvari posveti vsa dolžna skrbnost. Vzpenjanja na 90 cm visoko prikolico s tal pa ni moč opredeliti kot delo, pri katerem bi bila lahko podana objektivna odgovornost delodajalca za škodo.

Delavec je dolžan delo opravljati s takšno pazljivostjo, da s tem varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb (9. člen ZVZD), **vendar pa je predvsem delodajalec tisti, ki mora skrbeti za varno delo.** V ta namen mora delodajalec izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri delu, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organizacijo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Izvajati mora tudi take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale večjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu (5. in 6. člen ZVZD). Delodajalec mora tako stalno nadzorovati, ali delavec pred in med delovnim procesom ravna po ustreznih varstvenih ukrepih, normativih, standardih in tehničnih predpisih, in, ali jih pravilno uporablja. Navedene zakonske obveznosti se ne razbremenijo zgolj s tem, da nabavi varovalno opremo oziroma pripomočke za varno delo, pač pa mora poskrbeti za uporabo le-teh, saj le z uporabo varnih pripomočkov zagotovi varno delo. Zaradi ustaljenosti drugačnega načina vzpenjanja na prikolico bi moral delodajalec dodatno ukrepati. Z nadzorom, ali delavci med delovnim procesom ravnajo po ustreznih varstvenih ukrepih, bi pripomogel k doslednejši uporabi varstvenih pripomočkov. Ne more biti dvoma o tem, da je tožnik za nastalo škodo soodgovoren (opravil je preizkus znanja iz varstva pri delu, lestev mu je bila na razpolago v bližnji delavnici in je ni uporabil), vendar pa je pri porazdelitvi odškodninske odgovornosti, ob upoštevanju dejstva, da zavarovanec toženke ni poskrbel za ustrezen nadzor glede uporabe lestve pri vzpenjanju na prikolico in je takšen, nevaren način vzpenjanja dopuščal, da je postal ustaljena praksa, treba primarno izhajati iz dejstva, **da je zagotavljanje varstva pri delu v skladu z ZVZD zakonska obveznost delodajalca in pravica delavca**, zato prispevek tožnika, (delavca) k nastali škodi ne more biti večji od 40 %.

Denarni dodatek po ZSV in odmera odškodnine zaradi izgubljenega zaslužka – sodba VS RS II Ips 1100/2008 z dne 26. 2. 2009

Odločitev	Revizijsko sodišče je zavrnilo pritožbo tožene stranke (zavarovalnice).
Dejansko stanje	Tožnik (delavec) je zahteval plačilo odškodnine iz naslova izgubljenega zaslužka zaradi nezmožnosti za delo kot posledice prometne nesreče.
Obrazložitev	Pri odškodnini zaradi izgubljenega zaslužka gre za vzpostavitev stanja, kakršnega še ni bilo, bi pa po normalnem teku stvari nastopilo, če ne bi bilo škodnega dogodka. Zato oškodovancu pripada popolna odškodnina v smislu 190. člena ZOR



(169. člena OZ), torej znesek, ki je potreben, da postane oškodovančev premoženjski položaj takšen, kakršen bi bil, če ne bi bilo škodnega dogodka. V skladu s temeljnim načelom odškodninskega prava, da odškodnina ne sme biti višja od oškodovančevega prikrajšanja, se koristi, ki jih je bil oškodovanec deležen zaradi škodnega dogodka, čeprav mu jih ne daje povzročitelj škode, upoštevajo pri odmeri odškodnine, tako da se obseg ugotovljene škode zmanjša za prejete koristi. Pri tem je pomembna pravna narava in namen koristi, ki jo je prejel oškodovanec.

Denarni dodatek je pravica do socialnega prejemka, katerega namen je reševati socialno varnost upravičenca. Gre za pravico socialnega varstva, ki jo država dodeli upravičencem v okviru izvajanja socialnovarstvene dejavnosti, to je dejavnosti preprečevanja in reševanja socialne problematike. Zakon o socialnem varstvu že v 3. členu določa, da med pravice iz socialnega varstva sodijo tudi dajatve, namenjene tistim posameznikom, ki si sami materialne varnosti ne morejo zagotoviti zaradi okoliščin, na katere ne morejo vplivati. V poglavju III. Socialnovarstvene dajatve je po določbah 19. in 20. člena ZSV denarni dodatek opredeljen kot socialnovarstvena dajatev, s katero se upravičencu zagotavljajo sredstva za preživetje. Do njega je upravičena oseba, ki si začasno ne more zagotoviti sredstev za preživetje iz razlogov, na katere ne more vplivati (25. člen ZSV), za priznanje pravice do takega prejemka pa je odločilen premoženjski cenzus (26. člen ZSV).

Iz navedenega jasno izhaja, da ne gre za denarno dajatev, katere smisel bi bilo povračilo škode, saj denarni dodatek ni namenjen kritju tožnikove premoženjske škode, nastale zaradi izgube delovne zmožnosti (kot je to na primer v primeru denarnega nadomestila za invalidnost kot posebne pravice iz invalidskega zavarovanja, ki jo oškodovanec uveljavlja v skladu s predpisi, ki urejajo invalidsko zavarovanje in ki mu pripada zaradi invalidnosti, to je zmanjšane možnosti zavarovanca za zagotovitev ali ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje), temveč je njegov namen zagotoviti sredstva za preživetje in s tem začasno odpraviti oziroma omiliti socialno stisko, v kateri se je tožnik zaradi spleta okoliščin znašel po prometni nesreči. Gre za prejemek za premagovanje finančne stiske, za pomoč k tožnikovemu preživljanju, država pa s to socialnovarstveno dajatvijo vsekakor ni želela pomagati odgovorni osebi pri zmanjšanju njene obveznosti iz naslova plačila odškodnine. Prav tako bi bilo nepravilno, da bi bila odgovorna oseba zaradi dajatve države, ki jo je ta iz socialnih razlogov izplačala samo v tožnikovo korist, razbremenjena plačila odškodnine. Poleg tega denarni dodatek ne izvira neposredno iz škode (zmanjšanje delovne zmožnosti), marveč iz drugega vzroka (tožnikove socialne stiske). **Denarni dodatek torej temelji na povsem drugi osnovi in ni neposredno povezan z nastalo škodo, zaradi česar se v škodo zaradi izgubljenega dobička ne poračunava.**

Prenos odgovornosti, ki izvira iz nevarne stvari ali nevarne dejavnosti;
152. člen OZ – sodba VS RS II Ips 805/2007 z dne 19. 2. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnika (delavca).

Odločitev



Dejansko stanje V konkretnem primeru je do škodnega dogodka prišlo na gradbišču, na katerem je bil glavni izvajalec del toženkin zavarovanec. Ta je sklenil pogodbo o izvedbi določenih del z družbo AA d.o.o., ta pa je sklenila podizvajalsko pogodbo s tožnikovim delodajalcem, to je družbo BB d.o.o. Toženkin zavarovanec je dal material za sestavo odra in brusilko v uporabo tožnikovemu delodajalcu. Tožnik se je poškodoval, ko je brusil strop v sedečem položaju na gradbenem odru na višini 3 m in mu je brusilka zarotirala v rokah, zaradi česar je padel z odra, ki ob straneh ni imel varoval. Tožnik zahteva plačilo odškodnine od toženkinega zavarovanca, ker naj bi mu škoda nastala pri delu na višini, kar je nevarna dejavnost, in ob uporabi brusilke, kot nevarne stvari. Ker je lastnik te stvari toženkin zavarovanec, mu le-ta odgovarja na podlagi objektivne odgovornosti.

Obrazložitev Določba 152. člena OZ predstavlja izjemo od pravila, po katerem za škodo, ki izvira iz nevarne stvari ali nevarne dejavnosti, odgovarja njen imetnik. Za prenos odgovornosti ne zadostuje gola izročitev stvari; stvar mora biti zaupana v uporabo tretjemu oziroma mora biti na tretjega prenesen nadzor nad njo, poleg tega pa se določa še predpostavka usposobljenosti ali upravičenosti ravnati z njo. Vrhovno sodišče je že odločilo, da do prenosa odgovornosti za škodo, ki izvira iz nevarne stvari, pride v primeru, ko tretji prevzame stvar z namenom samostojne oprave določenega posla. V konkretnem primeru, ob upoštevanju dejanskega stanja, za škodo, ki je nastala tožniku v obravnavanem škodnem dogodku, ni odgovoren toženkin zavarovanec. Ta je izvedbo določenih del zaupal drugemu (ta pa z nadaljnjo pogodbo tožnikovemu delodajalcu). V pogodbi o izvajanju del, sklenjeni med toženkinim zavarovancem kot naročnikom in družbo AA d.o.o. kot izvajalcem, sta bili izrecno dogovorjeni izvajalčeva obveznost, da delo opravi solidno in kvalitativno, in obveznost, da poskrbi za varno delo delavcev. S tem je toženka dokazala, da je edina navezna okoliščina za to, da se odgovornost za nastalo škodo pripiše njenemu zavarovancu, dejstvo, da je posodil material za sestavo gradbenega odra in drugo orodje za opravo dela. V takem položaju je bil tožnik dolžan dokazati obstoj morebitnih drugih okoliščin, ki bi govorile v prid njegovemu stališču, da do prenosa odgovornosti ni prišlo. Teh pa ni uspel dokazati. Tožnik pri tem sam ni bil tretji v smislu 152. člena OZ, ta tretji pa je bil njegov delodajalec.

Pristojnost in dokazno breme v odškodninskih sporih med delavcem in delodajalcem – sodba in sklep VS RS II Ips 544/2007 z dne 26. 3. 2009

Odločitev Revizijsko sodišče je revizijo tožeče stranke (delavke) zavrnilo, revizijo tožene stranke (delodajalca) pa zavrglo.

Dejansko stanje Tožnica je zbolela za poklicno boleznijo, to je profesionalno astmo, kot posledico opravljanja dela pri toženi stranki. Zahteva plačilo nepremoženjske in premoženjske škode.

Obrazložitev Od 1. 1. 2005 dalje v skladu z ZDSS-1 v odškodninskih sporih med delavcem in delodajalcem odločajo delovna sodišča. V zadevah, kjer je bila tožba vložena pred tem, se zato postopek nadaljuje pred sodiščem splošne pristojnosti po procesnih



predpisih, ki veljajo zanj. V teh zadevah je treba izključno uporabljati procesne določbe ZPP, ki pa se sicer uporabljajo tudi v odškodninskih pravnih predelovnih sodišči. Sklicevanje tožnice na načelo delovnega prava in favorem laboratoris (v dobro delavca) ter posledično na obrnjeno dokazno breme pri dokazovanju škode je neutemeljeno. **Načelo »v dobro delavca« velja pri razlagi kolektivnih in drugih pogodb delovnega prava, ne pa pri obravnavanju dokaznega bremena v smislu njegove obrnitve.** Dokazno breme določa materialno pravo. S tem, ko predpisuje predpostavke za nastanek določene pravice, pove tudi, katera dejstva mora stranka zatrjevati, da bo njena tožba sklepčna. Za izjemo gre le takrat, kadar materialno pravo določi, da tistemu, ki pravico uveljavlja, določenega dejstva ni treba dokazovati. Največkrat pa velja temeljno pravilo, da vsaka stranka nosi trditveno in dokazno breme za tista dejstva, ki so ji v korist. To velja tudi v odškodninskem pravu za dokazovanje škode. To mora zatrjevati in dokazati oškodovanec. Pri odločanju o odškodnini za premoženjsko škodo je tudi po naravi stvari logično, da mora tožeča stranka navesti dejstva in predlagati dokaze za škodo, ki ji je nastala in ki jo pozna samo ona ter za katero uveljavlja odškodnino. Dokazovanje toženca, da tožeči stranki ni nastala nobena škoda, ki s strani tožnika niti ni bila natančno opredeljena in obrazložena, bi bilo absurdno; negativna dejstva se nikoli ne dokazujejo.

Povrnitev škode delavcu zaradi kršenja pravic - sodba VS RS VIII Ips 191/2008 z dne 10. 2. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožnica (delavka) se je zaposlila pri toženi stranki (delodajalcu) na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne 16. 10. 2003 na delovnem mestu administrator – prevzemnik blaga. Na tem delovnem mestu tožnica pri toženi stranki nikoli ni delala, temveč je opravljala delo prodajalca – blagajnika. Dne 17. 6. 2005 je tožena stranka delovno mesto administrator – prevzemnik blaga tudi formalno ukinila tako, da je ustrezno spremenila sistemizacijo delovnih mest, ker je ugotovila, da dejansko na tem delovnem mestu nihče ni delal. Zaradi uskladitve s spremenjeno sistemizacijo delovnih mest je tožena stranka 9. 7. 2005 podala tožnici redno odpoved pogodbe o zaposlitvi in ji hkrati ponudila v podpis novo pogodbo za delovno mesto prodajalec – blagajnik, za katero se sicer zahteva stopnja nižje izobrazbe in na katerem je tožnica že vse doslej delala. Zaradi odklonitve nove pogodbe o zaposlitvi je tožnici na podlagi sporne odpovedi delovno razmerje prenehalo 22. 9. 2005.

Dejansko stanje

Sodišče prve stopnje je ugotovilo nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in med drugim naložilo toženi stranki, da mora izplačati tožnici razliko plače med plačo za delovno mesto blagajnik in plačo za delovno mesto administrator – prevzemnik blaga. Sodišče druge stopnje je na tožnično pritožbo sodbo sodišča prve stopnje spremenilo in tožnici za čas nezakonitega prenehanja delovnega razmerja prisodilo nadomestilo plače v višini plače, kot bi jo tožnica prejela, če bi delala. Revizijsko sodišče je tako odločitev potrdilo.

Obrazložitev



Odločitev, da je za čas nezakonitega prenehanja delovnega razmerja tožnica upravičena do nadomestila plače, do katere bi bila upravičena, če bi delala, ker je bila tožnici ponudena nova pogodba o zaposlitvi za drugo delovno mesto, pa je le-ta ponudbo odklonila, je skladna z dosedanjimi sodno prakso. Čeprav ZDR v 184. členu določa, da je delodajalec dolžan povrniti delavcu pri delu povzročeno škodo po splošnih pravilih civilnega prava in se tako opredeljena odškodninska odgovornost nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja, ki so individualno urejene v pogodbi o zaposlitvi, se v dosednji praksi sodišč ni štelo, da bi bil delavec z zavrnitvijo sklenitve pogodbe o zaposlitvi za drugo neustrezno ali ustrezno delo, ob istočasni sprožitvi spora zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi in uveljavljanju nadomestila plače za čas nezakonitosti odpovedi na podlagi 171. člena OZ upravičen le do razlike prikrajšanja med plačo po nezakonito odpovedani pogodbi o zaposlitvi in plačo na drugem delovnem mestu, za katero je podpis nove pogodbe odklonil.

Odškodninska odgovornost delodajalca; 184. člen ZDR - sodba VIII Ips 472/2007 z dne 20. 4. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožeče stranke (delavke).

Dejansko stanje

Tožena stranka (delodajalec) je najela pogodbenega partnerja, ki je s svojimi pooblaščenimi delavci izvrševal t. i. testne nakupe. Ugotovljena dejstva pri tem so pokazala, da je tožnica, zaposlena na delovnem mestu blagajničarke, kršila delovne oziroma pogodbene obveznosti. Tožena stranka je izdala pisno obdolžitev in tožnico vabila na zagovor, vendar do nadaljnjega postopka ni prišlo, ker se je tožnica upokojila. Tožnica je bila na testne nakupe celo opozorjena s pisnim opozorilom o možnosti odpovedi.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek tožnice za plačilo zneska 5.000.000,00 SIT z zamudnimi obrestmi in stroški postopka, in sicer za škodo, ki naj bi jo tožena stranka - delodajalec povzročila tožeči stranki. Ugotovilo je, da tožeča stranka ni dokazala, da ji je škoda nastala zaradi zatrjevanega protipravnega ravnanja toženca. Delodajalec ima pravico preverjati, ali delavci svoje delovne obveznosti opravljajo in kako. Sodišče je kot neutemeljene zavrnilo očitke tožnice o protipravnem ocenjevanju dela in protipravno izvedenem postopku z namenom odpovedi. Tožnica je bila na testne nakupe celo opozorjena s pisnim opozorilom o možnosti odpovedi. Listin z zatrjevano neresnično vsebino tožena stranka ni uporabila, saj odpoved pogodbe o zaposlitvi sploh ni bila izdana.

Sodišče druge stopnje je v celoti soglašalo s takimi dejanskimi ugotovitvami in pravno presojo. Tožena stranka ni ravnala nezakonito, njeno ravnanje pa tudi ni imelo prav nikakršnih posledic na delovnopравни status tožnice. Tožnica tudi ni izkazala, kakšna škoda naj bi ji nastala zaradi ravnanja tožene stranke in v čem naj bi bila podana vzročna zveza. Samo nestrinjanje delavca z načinom kontrole delodajalca nad njegovim delom ne more biti temelj odškodninske odgovornosti.



Revizijsko sodišče je revizijo delavke zavrnilo. Po določbi 184. člena ZDR mora delodajalec delavcu povrniti škodo, ki mu je povzročena pri delu ali v zvezi z delom, in sicer po splošnih pravilih civilnega prava. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. Po splošnih pravilih civilnega prava po OZ so temeljne predpostavke odškodninske odgovornosti protipravno ravnanje, nastanek škode, vzročna zveza med prepovedanim škodnim dejanjem in nastalo škodo ter odgovornost povzročitelja. Po 131. členu OZ (o krivdni odgovornosti) mora povzročitelj škode povrniti škodo oškodovancu, razen če dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde. Pri subjektivni odgovornosti pa mora oškodovanec (torej v konkretnem primeru tožnica) dokazati poleg obstoja pravno priznane škode še nedopustno ravnanje tožene stranke (delodajalca) in dejstvo, da je škoda posledica njenega ravnanja. **Predpostavke odškodninske odgovornosti so določene kumulativno. Podane morajo biti vse in če le ena manjka, tudi ni odškodninske odgovornosti delodajalca.**

Obe sodbi nižjih sodišč temeljita na (dejanski) ugotovitvi, da ravnanje tožene stranke, zaradi katerega naj bi tožnici po njenem zatrjevanju nastala škoda, ni protipravno. Revizijsko sodišče se s tako presojo strinja. Pri tem ni pomembno, ali bi iz takega ravnanja nastala škoda na zdravju tožnice ali če bi šlo za kršenje pravic iz delovnega razmerja. Če ravnanje tožene stranke ni protipravno (nedopustno), ni njene odškodninske odgovornosti za katerokoli škodo iz tega naslova. Pravilno je stališče sodišča druge stopnje, da **nestrinjanje delavca z načinom kontrole njegovega dela ne pomeni, da je tak način protipraven**. Neutemeljeni so tudi očitki tožnice, da so bili testni nakupi opravljeni zato, da se tožnici odpove pogodba o zaposlitvi. Ugotovitve pri takem preverjanju dela blagajničarke lahko privedejo tudi do odločitve, da je pri delu kršila delovne obveznosti, določene s pogodbo o zaposlitvi, ali da za opravljanje takega dela ni sposobna. To pa sta po določbah ZDR lahko utemeljena – torej zakonita – razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavec ima v postopku odpovedi pri delodajalcu pravico in možnost zagovarjati se ter dokazati, da ugotovitve kontrole ne držijo, ali svoja ravnanja pojasniti (opravičiti). **Začetek postopka ugotavljanja sposobnosti za opravljanje dela in izvajanje za to predpisanih ali potrebnih postopkov, ki naj bi omogočili objektivno ugotovitev relevantnih dejstev, s tem pa tudi možnost delavcu, da se lahko zoper očitke zagovarja, ne pomeni nedopustnega oziroma protipravnega ravnanja delodajalca.** Tožena stranka je predložila pisne protokole družbe G7 o testnih nakupih in svoja poročila o tem. Tožnica razen navajanja, da testni nakupi sploh niso bili izvedeni, da so bili zapisniki sestavljeni naknadno in imajo neresnično vsebino, ni predlagala nobenega dokaza, s katerim bi te svoje trditve dokazala. Tudi zaslišanja delavcev družbe G7, ki sta testne nakupe opravila, ne. Zato sodišče ni imelo nobenega razloga za dvom o neverodostojnosti teh listin in resničnost njene vsebine.

Za to, kako je tožnica reagirala na ugotovljene nepravilnosti pri delu in kakšne posledice v zdravstvenem stanju so zaradi tega lahko nastale, tožena stranka ne more biti odgovorna. Obe nižji sodišči pravilno ugotavljata, da bi tudi tovrstno škodo tožnica lahko uveljavljala v primeru, če bi se postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaključil, pa bi bilo ugotovljeno, da je bil nezakonit. Seveda pa tudi v tem



primeru le, če bi bile izpolnjene vse predpostavke za odškodninsko odgovornost delodajalca, kar **ne pomeni, da bi bila ugotovljena nezakonitost odpovedi v vsakem primeru tudi protipravna (nedopustna) v smislu odškodninske odgovornosti.**

Pavšalna odškodnina po 75. členu Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS – sodba VS RS VIII Ips 545/2007 z dne 25. 5. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

S pravnomočno sodbo je bilo v drugem postopku med istima strankama ugotovljeno, da je tožniku (delavcu) zakonito prenehalo delovno razmerje zaradi neupravičenih odsotnosti z dela, vendar šele s pravnomočnostjo te sodbe. V tem postopku tožnik zahteva plačilo odškodnine zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja z obrestmi in stroški postopka.

Obrazložitev

Po določbi 75. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 54/94 in naslednji) pripada delavcu pavšalna odškodnina, kadar je s pravnomočno sodbo sodišča ugotovljeno, da mu je delovno razmerje prenehalo na nezakonit način. Iz obrazložitve sodbe v postopku ugotovitve nezakonitega prenehanja delovnega razmerja izhaja, da bo (je) tožniku delovno razmerje zakonito prenehalo, sicer šele z dnem pravnomočnosti sodbe v tem (ugotovitvenem) postopku. Torej gre v tej obravnavani zadevi za primer, ko je sodišče razveljavilo sklep delodajalca, izdan na drugi stopnji, in na podlagi 23. in 24. člena ZDSS samo odločilo o zakonitosti prenehanja delovnega razmerja. Odločilo je tako, da je kot zakonitega potrdilo sklep delodajalca, izdan na prvi stopnji. To pomeni, da je tožniku na podlagi pravnomočne sodbe zakonito prenehalo delovno razmerje iz razlogov na njegovi strani. Dejstvo, da je v posledici take odločitve sodišča delovno razmerje tožniku prenehalo šele s pravnomočnostjo sodbe, ne spremeni dejstva, da mu je prenehalo zakonito.

Kolektivna pogodba veže pravico do pavšalne odškodnine na pravnomočno ugotovitev o nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja, ne pa na trenutek prenehanja, ki je lahko različen. Vezan je namreč na vročitev dokončnega sklepa, potek odpovednega roka ali, kot v obravnavanem primeru, na pravnomočnost sodbe. Zato na primer tudi ugotovitev, da je ob zakonitem prenehanju delovnega razmerja nezakonita odločitev delodajalca o dolžini odpovednega roka, ne spremeni zakonitega prenehanja v nezakonitega in zato v takem primeru delavcu ne pripada pavšalna odškodnina iz 75. člena panožne Kolektivne pogodbe.



16 Sprememba delodajalca

Sprememba delodajalca – prenos podjetja; 73. člen ZDR v luči direktive 2002/23/ES – sodba in sklep VS RS VIII Ips 11/2008 z dne 10. 2. 2009

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke (delodajalca).

Odločitev

Tožena stranka (delodajalec) je tožnici (delavki) odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Na zunanjšega izvajalca je delodajalec prenesel le čiščenje proizvodnih prostorov in ne celotne dejavnosti čiščenja, saj čiščenje v proizvodnji, kjer se nahajajo peči, še vedno opravljajo njegove delavke. To delo, ki je bilo preneseno, sta sicer opravljali dve delavki, vendar je le tožnica imela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s toženo stranko. Dela čiščenja v kuhinji pa opravlja tretja delavka. Čistilni servis ob podpisu pogodbe o opravljanju storitev ni prevzel nobene dotedanje čistilke.

Dejansko stanje

V skladu z določbo prvega odstavka 73. člena ZDR v primeru, če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve, do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika. Navedena določba sledi direktivi 2002/23/ES o zbliževanju zakonov držav članic glede varstva pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov, dela podjetij ali obratov (v nadaljevanju: direktiva), ki zagotavlja varstvo delavcev v primeru spremembe delodajalca. **Določbe ZDR o spremembi delodajalca je treba tako razlagati ob upoštevanju navedene direktive in obsežne sodne prakse sodišča evropskih skupnosti (SES).**

Obrazložitev

*V sodbi v primeru Spikers (zadeva c-24/85 iz leta 1986) je SES navedlo kriterije, ki naj bi se upoštevali za presojo o tem, ali gre za prenos v smislu direktive ali ne. Za odločilni kriterij za odločitev, ali gre za prenos podjetja po direktivi, je štelo dejstvo, ali je podjetje (oziroma dejavnost) ohranilo svojo identiteto (identičnost, istovetnost, istost). Presoditi je treba, ali je bilo podjetje prodano kot delujoče (aktivno) podjetje, na kar kaže med drugim dejstvo, da je novi delodajalec nadaljeval ali spet začel poslovati v podjetju, in sicer z isto ali podobno dejavnostjo. **Pri presoji, ali so izpolnjeni pogoji za prenos v smislu direktive, je treba upoštevati vsa dejstva konkretnega primera: tip (vrsto) podjetja oziroma dejavnosti, ali je bilo preneseno materialno premoženje, ali je novi delodajalec prevzel večino delavcev ali ne, stopnjo podobnosti med dejavnostjo pred in po prenosu.** Pri tem je poudarilo, da so vse navedene okoliščine samo posamični elementi celovite ocene, ki mora biti podana, in jih ni mogoče upoštevati izolirano. SES je sicer ugotovilo, da lahko gre za prenos v smislu direktive tudi v primeru, če gre za prenos le posamezne pomožne dejavnosti.*



V zadevi *süzen* (c-13/95 iz leta 1997) je SES presodilo, da **direktive ni mogoče uporabiti v primerih, kadar je prenehala pogodba za čiščenje s prvim podjetjem in je bila za podobno (isto) delo sklenjena pogodba z drugim podjetjem, če ni bilo hkrati pomembnejšega prenosa materialnih ali nematerialnih sredstev ali prevzema pretežnega (večinskega) dela zaposlenih, glede na njihovo število in usposobljenost.**

Glede na ugotovljeno dejansko stanje se ni mogoče sklicevati na *zadevo Schmidt* (c-392/92 iz leta 1994), kjer je šlo za prenos celotne dejavnosti čiščenja, čeprav je bila tudi v tem primeru dejavnost čiščenja le pomožne narave in je to delo opravljala le ena delavka. Ker tožena stranka na pogodbenega izvajalca ni prenesla celotne interne dejavnosti čiščenja, gre v primerjavi z zadevo Schmidt za bistveno drugačne okoliščine.



18 Varstvo pri delu

Poškodba pri delu; 30. člen ZPIZ/92 – sodba VS RS VIII Ips 171/2007 z dne 23. 9. 2008

Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke (ZPIZ) tako, da je spremenilo sodbo sodišča druge stopnje, pritožbo tožnika zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Odločitev

Tožnik je utrpel poškodbo pri delu v letu 1987. Zaradi posledic te poškodbe je bil v letu 1994 uvrščen v III. kategorijo invalidnosti. Izven dela se je ponovno poškodoval leta 2001. Zatrjeval je, da je do te nesreče prišlo izključno zaradi obolenja, ki je posledica nesreče pri delu v letu 1987. Sodišče prve stopnje je presodilo, da bi bila tudi v tem primeru, kar pa praktično ni mogoče dokazati, podana samo posredna vzročna zveza med padcem leta 2001 in nesrečo pri delu v letu 1987. Ni pa neposredne vzročne zveze, ki se zahteva glede na definicijo vzroka poškodbe pri delu po 30. členu ZPIZ/92.

Dejansko stanje

Po 1. odstavku 30. člena ZPIZ/92 se za poškodbo pri delu po tem zakonu šteje poškodba zavarovanca, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Vzročna zveza daje odgovor na vprašanje, katero dejstvo je povzročilo določeno posledico oziroma škodo. To dejstvo pa se glede na določbo 30. člena ZPIZ/92 ne nanaša le na vzrok poškodbe, saj mora biti ob tem podana tudi zveza z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi takšnega dela ali dejavnosti pa mora biti poškodovanec tudi zavarovan. V obravnavanem primeru se je tožnik poškodoval pri delu 21. 11. 1987 in zaradi posledic te poškodbe postal invalid III. kategorije invalidnosti. Do padca 1. 9. 2001 ni prišlo na delu, saj v tem obdobju ni bil v delovnem razmerju. Iz dejanskih ugotovitev sodišča druge stopnje izhaja, da je dne 1. 9. 2001 ponovno padel in se poškodoval zaradi vrtočlavic, ki so mu ostale kot posledica poškodbe pri delu z dne 21. 11. 1987. To pomeni vzpostavitev vzročne zveze med poškodbo v letu 1987 oziroma posledicami te poškodbe in poškodbo v letu 2001. Vendar za poškodbo pri delu v skladu s 30. členom ZPIZ/92 ne zadošča le to dejstvo. Do poškodovanja v letu 2001 namreč ni prišlo tudi pri opravljanju dela (oziroma v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti) in v času zavarovanja tožnika kot delavca (oziroma iz dejavnosti, ki jo je takrat opravljal).

Obrazložitev



19 Napotitev na delo v tujino

Službena pot – napotitev na začasno delo v tujino – 212. člen ZDR – sodba VS RS VIII Ips 215/2007 z dne 7. 10. 2008

Dejansko stanje Tožnik se je zaposlil pri toženi stranki 19. 9. 2005. V času zaposlitve, do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi 16. 3. 2006, je bil na podlagi službenih nalogov tožene stranke na službenih potovanjih v Srbiji skupaj 35 dni, 20 ur in 20 minut. Le po dveh nalogih je trajalo potovanje dalj časa. Dne 6. 3. 2006 je tožnik odklonil službeno potovanje v Srbijo in Črno goro po izdanem nalogu za službeno pot. Zato mu je tožena stranka dne 16. 3. 2006 izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi.

Obrazložitev Sodišče je ugotovilo, da je tožnik 6. 3. 2006 odklonil službeno potovanje v Srbijo in Črno goro po izdanem nalogu za službeno pot, vendar za odklonitev ni imel upravičenih razlogov. Tožnik se je zaposlil pri toženi stranki 19. 9. 2005, do prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi izredne odpovedi. To je do 16. 3. 2006, je bil na službenih potovanjih v Srbiji skupaj 35 dni, 20 ur in 20 minut. Le po dveh nalogih je trajalo potovanje dalj časa. Sodišče prve stopnje je presodilo, da je šlo pri tožniku za odreditev službene poti, ne pa za dejansko napotitev na začasno delo v tujino. Takemu stališču je pritrdilo višje sodišče kot tudi vrhovno sodišče.

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 RS, št. 113/2002), Tega ni mogoče razumeti kot službene poti v tujino. Stranki sta v tožnikovi pogodbi o zaposlitvi sicer predvideli tudi plačila za službena potovanja. **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 katerih 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).

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 napotenih 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. Glede na ugotovljeni obseg in trajanje službene poti tožnika, le-teh ni mogoče šteti za nepretrgano delo v tujini. Zato tožena stranka tudi ni bila dolžna ravnati po določbah o napotitvi delavcev v tujino.



20 Sodno varstvo

Prirejenost ZDR in ZPP – sklep VS RS VIII Ips 321/2007 z dne 22. 4. 2008

Odločitev o nezakonnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku predstavlja ugotovitev te nezakonnosti in s tem odločitev o zahtevku z ugotovitveno vsebino. Takšen zahtevek in izrek je dejansko v nasprotju s pravili ZPP o tem, kaj je lahko vsebina ugotovitvene tožbe in kasneje sodbe. Po 181. členu ZPP je to lahko le obstoj ali neobstoj pravic ali pravnega razmerja ali pristnost oziroma nepristnost kakšne listine. Po zpp bi bilo pravilno, če bi se tožba v takšnem primeru glasila le na konkretno pravno posledico, ki izhaja iz odpovedi pogodbe o zaposlitvi (to je oblikovalne pravice, ki jo stranka lahko uveljavlja z enostransko izjavo volje) – torej ugotovitev, da delovno razmerje med strankama še naprej obstaja. Glede na določbe ZPP tudi določbe ZDR o »ugotovitvi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi«, zlasti v 3. odstavku 204. člena ZDR (tudi 118. členu ZDR), niso ustrezne. Kljub temu je treba upoštevati, da **sta ZDR in ZPP prirejena predpisa oziroma je ZDR v razmerju z ZPP (v obsegu, v katerem opredeli odločitev sodišča) specialen zakon, prav ZDR pa v 3. odstavku 204. člena predvideva ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca.** Zato kljub pomislekom v siceršnjo ustreznost takšne zakonske ureditve ni mogoče govoriti o nezakonnosti odločitvi sodišča glede nezakonnosti odpovedi, saj je takšno odločitev sodišče sprejelo v obliki, ki izhaja iz samega zakona.

Obrazložitev

Oblikovanje tožbenega zahtevka v individualnem delovnem sporu - sodba VS RS VIII Ips 536/2007 z dne 16. 12. 2008

Tožena stranka (delodajalec) je dne 16. 2. 2005 podala tožnici (delavki) redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Dejansko stanje

Tudi v individualnem delovnem sporu je predmet odločitve sodišča tožbeni zahtevek, kakor ga v tožbi opredeli oziroma postavi tožnik (prvi odstavek 2. člena ZPP v zvezi z 19. členom ZDSS-1). Glede pomena oblikovanja tožbenega zahtevka v individualnem delovnem sporu se je sodišče opredelilo že v sodbi VIII Ips 348/2006. Tožnica je v tožbi zahtevala, da sodišče toženi stranki naloži, da jo je dolžna pozvati nazaj na delo in ji priznati pravice iz delovnega razmerja od 18. 3. 2005 dalje ter ji od tega datuma dalje plačati neizplačane plače, skupaj s plačilom prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Sodišče je ugotovilo, da je tožena stranka dne 16. 2. 2005 podala tožnici redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s 30-dnevnim odpovednim rokom.

Obrazložitev

Na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR lahko delavec pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma drugih načinov prenehanja delovnega razmerja v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice. Ugotovitev



nezakonnosti odpovedi je torej predmet tožbenega zahtevka, kolikor hoče delavec preprečiti učinkovanje odpovedi na podlagi sodbe sodišča. Tožnica v tožbi ni postavila zahtevka v smislu določb tretjega odstavka 204. člena ZDR in v tem smislu ni uveljavljala nezakonnosti odpovedi, niti ni neposredno uveljavljala obstoja delovnega razmerja. Zato je odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 16. 2. 2005 ostala v veljavi in je na njeni podlagi po poteku 30-dnevnega odpovednega roka tožnici prenehalo delovno razmerje z 18. 3. 2005 v skladu z določbami 4. alineje 75. člena ZDR, ki določa, da pogodba o zaposlitvi preneha veljati z redno ali izredno odpovedjo. Ker je tožnici dne 18. 3. 2005 delovno razmerje prenehalo na podlagi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je v smislu določb tretjega odstavka 204. člena ZDR ni izpodbijala, je bil njen zahtevek za vrnitev na delo in za priznanje pravic iz delovnega razmerja po navedenem datumu oziroma za plačilo plače z odvodom prispevkov za socialno zavarovanje neutemeljen. Sodišče druge stopnje je zmotno uporabilo materialno pravo, ker je ugodilo tožničinemu dajatvenemu zahtevku, ne da bi tožnica v skladu z zakonom izrecno uveljavila tudi nezakonnost odpovedi. Zato je revizijsko sodišče ugodilo reviziji tožene stranke (delodajalca) in sodbo sodišča druge stopnje spremenilo tako, da je zavrnilo tožbeni zahtevek.

Razveza pogodbe o zaposlitvi po 118. členu ZDR - sodba VS RS VIII Ips 230/2007 z dne 28. 5. 2008

Obrazložitev

Sodišče na podlagi 118. člena ZDR lahko razveže pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru, ko ugotovi nezakonnost njene odpovedi. Toda to stori le na izrecen predlog delavca (1. odstavek 118. člena ZDR), ne glede na njegov predlog pa ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank (2. odstavek 118. člena ZDR). **Vendar takih okoliščin in interesov sodišče ne ugotavlja na lastno pobudo, ampak jih mora delodajalec zatrjevati in dokazati. Enako kot delavec to lahko stori le do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje (3. odstavek 118. člena ZDR).** V konkretnem primeru tožena stranka tega ni storila. Sodišče prve stopnje je tožniku naložilo, naj pripravi predlog za rešitev zadeve na podlagi 118. člena ZDR, kar je tožnik storil. Tožena stranka je na obravnavi tako možnost izrecno odklonila in se v tej smeri tudi ni pritožila. S tem je tožena stranka dovolj jasno izkazala, da na njeni strani ni interesa za razvezo pogodbe o zaposlitvi, zato sodišču ne more očitati zmotne uporabe 118. člena ZDR. Tožnik je vztrajal pri tožbenem zahtevku tudi po reintegraciji, zato je sodišče o tem moralo odločiti.

Zoper delavčevo odpoved pogodbe o zaposlitvi zakon ne predvideva sodnega varstva delodajalca - sodba in sklep VS RS VIII Ips 178/2007 z dne 28. 5. 2008

Odločitev

Revizijsko sodišče je revizijo tožene stranke (delodajalca) zavrnilo.

Dejansko stanje

Sodišče prve stopnje je z zamudno sodbo (med drugim) ugotovilo nezakonnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku (delavcu) z dne 28. 3. 2006. Ugotovilo je, da je tožnik dne 29. 3. 2006 izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi



in mu delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo dne 15. 3. 2006 temveč 29. 3. 2006.

Podana odpoved v pisni obliki veže tako delavca kot delodajalca. Če gre za izredno odpoved delavca, jo mora delodajalec upoštevati. **Zoper delavčevo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (po 1. odstavku 81. člena ZDR) ali zoper njegovo izredno odpoved (po 1. odstavku 112. člena ZDR) zakon ne predvideva sodnega varstva delodajalca v tem smislu, da bi lahko ta v posebnem postopku uveljavljal nezakonitost takšne odpovedi, saj je sodno varstvo v 3. odstavku 204. člena ZDR predvideno le v korist delavca (v primeru delodajalčeve redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi). Zakonitost oziroma utemeljenost izredne odpovedi delavca bi se lahko ugotovila le posredno – v zvezi s presojo utemeljenosti delavčevega zahtevka do denarnih izplačil v smislu 2. odstavka 112. člena ZDR.**

Obrazložitev

Opredelitev premoženjskega spora – sklep VS RS VIII Ips 502/2007 z dne 8. 6. 2009

Revizijsko sodišče je zavrglo revizijo tožene stranke (ZPIZ Slovenije).

Odločitev

Nižji sodišči sta ugodili zahtevku tožnice za izplačilo odškodnine v višini zamudnih obresti od razlik med prejetimi zneski pokojnin in pripadajočimi starostnimi pokojninami v znesku 297.433,09 SIT (1.166,09 EUR).

Dejansko stanje

Kateri spori so premoženjski, ZPP ne opredeljuje. Je pa Vrhovno sodišče Republike Slovenije že zavzelo stališče, da je sicer potrebna opredelitev v vsakem primeru posebej, da pa se na splošno štejejo kot **premoženjski spori tisti, ki izvirajo iz premoženjskih ali nepremoženjskih razmerij in se tičejo denarja ali se dajo v denarju izraziti, pri čemer je pomemben tožbeni zahtevak in dejanska podlaga**. Nepremoženjski spor pa je spor, kjer sporni predmet nima (ali še nima) denarnega ekvivalenta. Zato spor o odškodnini v višini zamudnih obresti pri priznavanju pravice do pokojnine lahko pomeni samo premoženjski spor, ki ga je kot takega treba tudi obravnavati, če pa bi bila sporna sama pravica do pokojnine, bi to bil spor o pravici, ki bi se obravnaval kot spor iz 4. točke 31. člena ZDSS-1.

Obrazložitev

V konkretnem primeru se uveljavlja plačilo odškodnine v višini zakonitih zamudnih obresti, kar predstavlja premoženjsko terjatev iz 1. točke 31. člena ZDSS-1. Zato bi, glede na določbo prve točke 31. člena ZDSS-1, lahko bila dovoljena revizija, če bi bila ta dovoljena po določbah zakona, ki ureja pravdni postopek. Po 2. odstavku 376. člena ZPP (pred uveljavitvijo ZPP-D) revizija ni dovoljena, če vrednost izpodbijanega dela pravnomočne sodbe, kot jo določa 39. člen ZPP, ne presega 1.000.000,00 SIT oziroma 4.172,92 EUR. Ker je v obravnavani zadevi vrednost spornega predmeta določena v višini priznane odškodnine v višini zakonskih zamudnih obresti (279.433,09), revizija torej ni dovoljena.



Obseg sodnega varstva po tretjem odstavku 90. člena ZDR - sodba VS RS VIII Ips 56/2008 z dne 8. 6. 2009

- Odločitev** Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožeče stranke(delavca).
- Dejansko stanje** Tožniku je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove ustrezne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki sta jo stranki tudi sklenili. Tožena stranka (delodajalec) je tožniku vročila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga 24. 2. 2004, nato pa 25. 3. 2004 še popravek odpovedi (popravljen je bil odpovedni rok ter dodan pravni pouk), obakrat s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožnik podpisal, medtem ko je za razlog, ki utemeljuje odpoved, tožena stranka izvedela najkasneje v mesecu decembru 2003.
- Obrazložitev** Če delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, **na podlagi tretjega odstavka 90. člena ZDR** nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga. V takšnem primeru je **sodno varstvo bistveno zoženo in zajema zgolj presojo utemeljenosti odpovednega razloga, ne pa presoje zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v celoti, kot to izhaja iz določbe tretjega odstavka 204. člena ZDR**. Gre že na prvi pogled za različni določbi zakona, iz katerih izhaja različen obseg sodnega varstva. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove ustrezne pogodbe, ki jo stranki skleneta, je sodna presoja omejena le na utemeljenost odpovednega razloga, odpade pa presoja zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz morebitnih drugih razlogov, kar med drugim pomeni tudi presojo rokov za odpoved in varstvo zaščiteneh kategorij delavcev. Takšno stališče je vrhovno sodišče sprejelo že v večih zadevah in pri tem ugotovilo, da je takšno oženje sodnega varstva razumljivo, glede na to, da delavec kljub odpovedi pogodbe o zaposlitvi dejansko ohranja zaposlitev pri delodajalcu na podlagi nove pogodbe na drugem ustreznem delovnem mestu.
- V primeru spora o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ugotovitev sodišča, da je utemeljen poslovni razlog podan, praviloma pomeni, da delavčevega delovnega mesta pri delodajalcu ni več. Tudi če bi delodajalec zagrešil druge bistvene napake pri podaji odpovedi, delavca ne bi bilo mogoče vrniti na neobstoječe delovno mesto. V najugodnejšem primeru bi prišla v poštev njegova vrnitev na ustrezno delovno mesto. Takšno delo pa je delodajalec delavcu že sam ponudil in je s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi takšno ponudbo delavec sprejel. Nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi napak pri odpovedi, ob hkratni ugotovitvi, da sicer obstoji utemeljen poslovni razlog za odpoved, z vidika varstva zaposlitve delavcu tako praviloma ne bi mogla prinesiti ugodnejše rešitve, kot mu je zagotovljena s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto. Utemeljeno bi se postavljalo vprašanje pravovarstvenega interesa, da ob podanem poslovnem razlogu (ko je potreba po delavčevem delu iz dotedanje pogodbe o zaposlitvi prenehala) delavec uveljavlja nezakonitost odpovedi iz drugih razlogov, ker bi v končni fazi v najboljšem primeru lahko uveljavljal rešitev, ki mu je že zagotovljena. Zato pomeni določba ZDR, ki ob zagotovitvi



in dejanskem sprejemu drugega ustreznega delovnega mesta omejuje sodno varstvo v zvezi z nezakonnostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi zgolj na presojo obstoja utemeljenega razloga za odpoved, ustrezno varstvo pravic delavca, ki mu je delodajalec ob odpovedi ponudil nadaljevanje zaposlitve na drugem ustreznem delovnem mestu in je delavec tako ponudbo sprejel. Samo če utemeljen (poslovni) razlog ne obstoji (to pomeni, da delavčevo delovno mesto oziroma potreba po delavčevem delu iz odpovedane pogodbe o zaposlitvi še obstoji), je delavcu mogoče zagotoviti ustrezno restitucijo oziroma popravo delodajalčeve kršitve. Kot je razvidno iz pripravljenega gradiva v zakonodajnem postopku (Poročevalec DZ, št. 90/2001), je zakonodajalec le v primerih, ko delavec sprejme neustrezno zaposlitev, upošteval, da delavec na tako zaposlitev (za določen čas, s krajšim delovnim časom ali na neustreznem delu) lahko pristane v stiski. Zato je v takih primerih določil, da ima »glede na razmere na trgu delovne sile in dolgotrajnosti sodnih postopkov« tak delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine.

Posledice ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi – 12. člen ZDR-sodba in sklep VS RS VIII Ips 89/2008 z dne 23. 6. 2009

Revizijsko sodišče je delno ugodilo reviziji tožeče stranke (delavca).

Odločitev

Tožniku je bila kot delovnemu invalidu III. kategorije zaradi posledic bolezni z dokončno odločbo z dne 13. 1. 2003 priznana pravica do razporeditve oziroma zaposlitve na drugo ustrezno delo, ki je izključno sedeče, zlasti brez večje hoje po neravnem terenu s polnim delovnim časom od 1. 1. 2003 dalje. Tožniku je tožena stranka dne 7. 5. 2003 ponudila v sklenitev pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto varnostnik. To delovno mesto je v okviru delovnih nalog predvidevalo tudi hojo po obhodih. Dne 21. 7. 2003 je invalidska komisija podala dopolnilno mnenje, da zavarovanec ni zmožen za predlagano delo varnostnika, zaradi prevelikega deleža stoje in hoje. Dne 30. 7. 2003 je Zavod izdal odločbo s katero ugotavlja, da tožnik nima pravice do nadomestila plače zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu od 8. 2. 2003 dalje, ker mu tožena stranka ni zagotovila ustreznega dela. Stranki sta sklenili novo pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto monter armatur dne 6. 8. 2003. Tožnik je zahteval od sodišča ugotovitev, da je pogodba o zaposlitvi z dne 7. 5. 2005 za delo varnostnika nična.

Dejansko stanje

Posebno varstvo in usposabljanje za delo zagotavlja invalidom že Ustava RS v 1. odstavku 52. člena, ko določa, da je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. To področje urejajo tudi mednarodne norme, tako npr. Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v 7. členu določa pravico invalidov, da obdržijo zaposlitev in napredujejo v njej. Evropska socialna listina v 2. točki 15. člena invalidnim osebam zagotavlja med drugim pravico, da obdržijo zaposlitev v normalnem delovnem okolju. Skupna značilnost navedenih norm je, da varujejo ustrezno zaposlitev invalidov, invalidnih oseb in drugih oseb, katerih zdravje je prizadeto. Tudi po določbi 200. člena ZDR mora delodajalec delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, med drugim zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega preostali delovni zmožnosti v skladu s predpisi o pokojninskem

Obrazložitev



in invalidskem zavarovanju. Na podlagi prvega odstavka 101. člena ZPIZ-1 izhaja obveznost delodajalca, da mora zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ponuditi opravljanje drugega dela na delovnem mestu v skladu s preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo. Pri zagotovitvi pravic oziroma pri izbiri drugega delovnega mesta mora delodajalec na podlagi 4. odstavka 101. člena ZPIZ-1 med drugim upoštevati mnenje invalidske komisije o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti in določbe zakona, ki urejajo delovna razmerja in kolektivne pogodbe. Iz navedenih določb nedvomno izhaja, da zakonodajalec zasleduje cilje, da ostanejo zavarovanci, pri katerih je ugotovljena invalidnost, še naprej vključeni na trg dela in zaposleni, da so delodajalci tisti, ki so dolžni zaposlitev zagotoviti in da mora biti ta zaposlitev ustrezna. Samo z zaposlitvijo invalida na ustreznem delovnem mestu so njegove pravice primerno varovane (v spornem obdobju še niso bile uveljavljene določbe 102. in 103. člena ZPIZ-1, ki pod določenimi pogoji dopuščajo tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti). **Smisel navedenih določb ZPIZ-1 in ZDR je varovanje pravic invalidnih oseb, zaradi česar je navedene norme nedvomno šteti za prisilne. OZ v 1. odstavku 86. člena določa, da je pogodba, ki nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom nična, če namen kršenega pravila ne odkazuje na drugo sankcijo ali če zakon v posameznem primeru ne predpisuje kaj drugega.** Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za neustrezno delovno mesto varnostnika je bila tako v nasprotju s prisilnim predpisom 101. člena ZPIZ-1.

ZDR v 12. členu določa, da se pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če zakon ne določa drugače. **Ničnost pogodbe o zaposlitvi ne pomeni, da delavec ni bil v delovnem razmerju, kolikor je bilo delovno razmerje dejansko realizirano. V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja (16. člen ZDR).** V skladu s četrtem odstavkom 118. člena ZDR sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja tudi v primeru, ko ena od pogodbenih strank izpodbija pogodbo o zaposlitvi in sodišče ugotovi, da je pogodba neveljavna. Ta določba pomeni dejansko uveljavitev načela oficialnosti. Po določbah OZ je neveljavnost pogodbe splošni pojem, ki obsega njeno ničnost ali njeno izpodbojnost. Ta določba ZDR torej ureja obe možnosti: ničnost in neveljavnost pogodbe o zaposlitvi.



22 Stavka

Stavkovni odbor ni udeleženec v sporu o zakonitosti stavke; 48. člen ZDSS-1-sodba in sklep VS RS VIII Ips 492/2007 z dne 13. 5. 2008

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo udeleženca predlagatelja (družbe, pri kateri je bila stavka izvedena).

Odločitev

Pri udeležencu predlagatelju je bila izvedena stavka. S predlogom je zahteval ugotovitev nezakonitosti stavke.

Dejansko stanje

Sodišče je zavrglo predlog predlagatelja, da se ugotovi nezakonitost stavke, ki je bila pri njem izvedena, v razmerju do tretjega nasprotnega udeleženca, to je stavkovnega odbora. Tako odločitev je potrdilo tudi revizijsko sodišče. V skladu z 48. členom ZDSS-1 lahko predlog za začetek postopka o zakonitosti stavke vložijo tisti, ki ima po zakonu pravico organizirati stavko, in tisti, zoper katerega je stavka organizirana. Spora o zakonitosti stavke, ki jo je začel kdo drug, se lahko udeležuje tudi sindikat (očitno na lastno iniciativo). Na podlagi določb zakona o stavki sprejme sklep o začetku stavke sindikat (2. odstavek 2. člena) ali pa večina delavcev v organizaciji (3. odstavek 2. člena). Tisti, ki stavko napove in organizira, je tudi odgovoren za njeno zakonitost. **Stavkovni odbor je v zakonu o stavki opredeljen le kot operativni organ organizatorja stavke v času, ko stavka traja in glede na določbe 48. člena ZDSS-1 ni predvideno, da bi lahko sodeloval v sporu o zakonitosti stavke kot udeleženec, zoper katerega bi bil naperjen predlog za ugotovitev nezakonitosti le-te.** S prenehanjem stavke tudi sicer naloge stavkovnega odbora prenehajo, tako da bi bila tudi s tega vidika njegova udeležba v kasnejšem kolektivnem delovnem sporu vprašljiva.

Obrazložitev



24 Veljavnost kolektivnih pogodb

Uporaba kriterijev iz kolektivne pogodbe za določanje presežnih delavcev – sodba VS RS VIII Ips 335/2007 z dne 13.5.2008

Obrazložitev

Razmerje med strankama v sporu je urejala tudi kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter kovinsko in elektro industrijo slovenije (Uradni list RS, št. 37/96 in nadaljnji). Ta v 19. členu določa kumulativno uporabo kriterijev delovne uspešnosti, strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj in delovne dobe za določanje trajno presežnih delavcev in te kriterije tudi ustrezno ovrednoti. Kot korekcijska kriterija določa zdravstveno stanje delavca in njegovo socialno stanje. **Čeprav je bila navedena kolektivna pogodba sprejeta pred uveljavitvijo zdr in določa kriterije za presežne delavce, je vrhovno sodišče RS že večkrat zavzelo stališče, da je potrebno določbe takšne pogodbe upoštevati tudi pri izbiri delavcev, ki jim delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga.** Avtonomne ureditve pravic in obveznosti delavcev s kolektivnimi pogodbami ne bi bilo mogoče upoštevati le v primeru, če bi ta ureditev pomenila ureditev v nasprotju z ustavo in zakonom, ali če bi delavcem dajala manj pravic kot zakon. Institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je tudi primerljiv s prejšnjim prenehanjem delovnega razmerja iz operativnih razlogov, zlasti pri odpovedi večjemu številu delavcev. Vseeno ZDR ni razveljavil obstoječe avtonomne ureditve v kolektivnih pogodbah, ki ne loči med odpovedjo manjšemu ali večjemu številu delavcev. Zakon tudi ne preprečuje možnosti novega kolektivnega dogovarjanja o določitvi primerljivih delavcev in kriterijev za primerjavo v primeru odpovedi manjšemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

Pristojnost komisije za razlago kolektivne pogodbe – sodba VS RS VIII Ips 485/2007 z dne 9. 2. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

Tožena stranka (delodajalec) je tožnici (delavki) podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavka ni imela statusa varovane starejše delavke po ZDR.

Obrazložitev

Sodišče tudi v delovnem sporu odloča na podlagi ustave in zakona, upoštevati pa mora tudi norme avtonomnega prava, predvsem kolektivne pogodbe. V pristojnosti sodišča je pri tem presoja, ali so norme avtonomnega prava v skladu z zakonom, tudi če avtonomna norma za stranke kolektivne pogodbe ni sporna. **Pri tem sodišča ne veže morebitna razlaga kolektivne pogodbe, ki je kot taka lahko le (dodatno) tolmačenje posameznih določb kolektivne pogodbe. Razlaga ne more spreminjati določb kolektivne pogodbe in »razlaga«, da se konkretna določba kolektivne pogodbe ne uporablja, pomeni evidentno spremembo kolektivne pogodbe.** Take pristojnosti pa komisija za razlago nima: **kolektivno pogodbo lahko spremenijo le stranke kolektivne pogodbe po postopku, ki so ga same dogovorile.** Kolikor so stranke kolektivne pogodbe smatrale, da kolektivna pogodba ali posamezne njene določbe niso več



uporabne ali da jih ne bodo uporabljale (iz kakršnegakoli razloga), bi kolektivno pogodbo morale odpovedati ali spremeniti po ustreznem postopku. Za kaj takega komisije za razlago kolektivne pogodbe tudi ne bi mogle pooblastiti.

V času odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici je odpovedne razloge, pravice in obveznosti delodajalca ter postopek odpovedi določal ZDR, določbe v zvezi s tem pa sta vsebovali tudi splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti in panožna kolektivna pogodba. ZDR teh določb ni razveljavil, zakon o kolektivnih pogodbah pa še ni bil sprejet. Avtonomija pogodbenih strank je bila tako omejena z določbo tretjega odstavka 86. člena ZTPDR, da kolektivna pogodba ne sme vsebovati določb, s katerimi se dajo delavcem manjše pravice ali določajo manj ugodni delovni pogoji, od pravic in pogojev, ki jih določa zakon. Če jih vsebuje, se uporabljajo namesto njih ustrezne določbe zakona. Podobno določa tudi drugi odstavek 7. člena ZDR, da se s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavce ugodnejše, kot jih določa zakon, izjemo pa v nekaterih primerih predvideva v tretjem odstavku istega člena. Avtonomne ureditve pravic in obveznosti delavcev s kolektivnimi pogodbami torej ni mogoče upoštevati le, če bi pomenila ureditev v nasprotju z ustavo in zakonom ali če delavcem daje manj pravic kot zakon. Acontrario pa **je mogoče in treba upoštevati določbe kolektivnih pogodb, ki delavcem – na podlagi dogovora predstavnikov delavcev in delodajalcev – dajejo večje pravice kot zakon.**

Ob spremembi ali sprejetju novega zakona, v tem primeru ZDR, ki je začel veljati s 1. 1. 2003, so se upoštevajoč to izhodišče, pojavljala vprašanja uporabe takrat veljavnih kolektivnih pogodb glede na novo zakonsko ureditev. **ZDR kljub drugačnemu izhodišču ne preprečuje možnosti novega kolektivnega dogovarjanja o določitvi primerljivih presežnih delavcev in kriterijev za primerjavo, kot tudi ne dogovora o širšem, ugodnejšem varstvu starejših delavcev v teh postopkih.** Zato tudi določbe že veljavnih kolektivnih pogodb same po sebi niso v nasprotju z zakonom oziroma neuporabne. V obravnavani zadevi ni sporno, da tožnica, ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, po ZDR ni bila starejša delavka po določbi 114. člena v zvezi z 201. in 236. členom ZDR. Imela pa je ta status po določbi drugega odstavka 18. člena Panožne kolektivne pogodbe, ki je za delavke starost znižal na 50 let ob določeni gostoti delovne dobe pri delodajalcu in skupne delovne dobe. Taka določba ni v neskladju z ZDR, kolektivna pogodba ni bila spremenjena na predpisan način, komisija za razlago pristojnosti za spreminjanje kolektivne pogodbe ni imela.

Uporaba kriterijev za določitev presežnih delavcev v skladu s kolektivno pogodbo – sodba VS RS VIII Ips 312/2007 z dne 24. 3. 2009

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožnika (delavca).

Odločitev

Tožena stranka (delodajalec) je zaradi racionalizacije proizvodnje ukinila delovno mesto »testeninar« in združila v novo delovno mesto »vodjo izmene v testenih« in »testeninar«. Pri kriteriju za ohranitev zaposlitve je tudi upoštevala delavce, za-

Dejansko stanje



poslene na obeh delovnih mestih. Se je pa tožena stranka odločila za drugačno zaporedje upoštevanja kriterijev za ohranitev zaposlitve, kot jo je določala KP dejavnosti (Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo).

Obrazložitev

Vprašanje, ki je pomembno za odločitev, je, ali lahko delodajalec kriterije za ohranitev zaposlitve na podlagi določbe 97. člena ZDR dogovori drugače, kot je določeno v kateri od veljavno sklenjenih kolektivnih pogodb. Vrhovno sodišče Republike Slovenije je zavzelo stališče, da **mora delodajalec pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev uporabiti splošno kolektivno pogodbo ali panožno kolektivno pogodbo. Če ne uporabi kolektivne pogodbe, je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga nezakonita in jo je zato potrebno razveljaviti.**

Revizijsko sodišče še vedno upošteva navedeno stališča, kljub temu pa v danem primeru reviziji delavca ni ugodilo iz naslednjih razlogov: Ob upoštevanju tega pravnega stališča in tam ugotovljenega dejanskega stanja tudi redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožniku dala tožena stranka v konkretnem primeru, ne bi bila zakonita, če ne bi bilo ugotovljeno drugačno stanje. Čeprav je res, da pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tožena stranka ni postopala pravilno, ker ni uporabljala kriterijev, določenih v KP dejavnosti, ampak se je za kriterije mimo njih dogovarjala s sindikatom, pa je iz dokaznih zaključkov nižjih sodišč razvidno, da bi (je) tožnik postal presežni delavec tako v primeru, če se za ohranitev delovnega razmerja uporabljajo kriteriji KP dejavnosti, ali kriteriji, ki jih je delodajalec mimo KP dogovoril s sindikatom. Pri tem se, ker je delovno razmerje in njegov obstoj sestavljeno iz množice različnih komponent, pojavi vprašanje vsebinske in formalne zakonitosti postopka. To je razlog, zaradi katerega v primeru tožnika ni mogoče ugotoviti vsebinske nezakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in ugoditi tožbenemu zahtevku, kljub temu, da kriteriji formalno niso bili uporabljeni pravilno.

Značaj razlage Odbora za razlago kolektivne pogodbe dejavnosti – veljavnost kolektivnih pogodb -sodba VS RS VIII Ips 158/2008 z dne 8. 6. 2009

Odločitev

Revizijsko sodišče je zavrnilo revizijo tožene stranke (delodajalca).

Dejansko stanje

Tožnici (delavki) je na podlagi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga prenehalo delovno razmerje. Njenemu tožbenemu zahtevku je bilo delno ugodeno in sicer, da ji je delovno razmerje prenehalo 31. 1. 2007 in ne 14. 12. 2006. Za vmesno obdobje ji je sodišče priznalo pravice iz delovnega razmerja pri toženi stranki, vključno z izplačilom plače ter toženi stranki naložilo, da tožnici iz naslova odpravnine izplača še 4.229,50 EUR s pripadajočimi obrestmi.

Obrazložitev

TZDR v drugem odstavku 92. člena določa le minimalne odpovedne roke, če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnih razlogov. Zato je bilo v tožničinem primeru potrebno uporabiti določbe 64. člena kolektivne pogodbe dejavnosti, ki za primer prenehanja delovnega razmerja za tožnico določa daljši



odpovedni rok. Gre z vidika delavca za ugodnejšo določbo kolektivne pogodbe glede pravice do odpovednega roka, ki jo je v skladu z drugim odstavkom 7. člena ZDR potrebno upoštevati ne glede na to, da je bil v kolektivni pogodbi tak ugodnejši rok določen pred uveljavitvijo ZDR. ZDR v letu 2003 veljavnih kolektivnih pogodb ni razveljavil, tako da so tudi po njegovi uveljavitvi veljale še naprej, kolikor niso bile v nasprotju s kogentnimi zakonskimi določbami. Podobna stališča je vrhovno sodišče sprejelo tudi glede upoštevanja določb kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalce glede višine odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Tudi v zvezi z vsebino 40. člena za toženo stranko veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti je bilo že sprejeto stališče, da iz opredelitve, »da je osnova za odpravnino delavčeva povprečno izplačana plača brez odtegljajev, ne izhaja, da bi bila s tem določena kot osnova za odpravnino delavčeva izplačana neto plača, to je plača, zmanjšana za davek in prispevke«. Pri tem je sodišče ugotovilo, da je ob sklenitvi kolektivne pogodbe dejavnosti v letu 1994 veljal ZPDJ-VZ, ki je v 18. členu določal, da pripada delavcu, ki mu ni mogoče zagotoviti dela ob prenehanju delovnega razmerja v zavodu, odpravnina v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih, zmanjšana za prispevke in davke, za vsako leto dela v vzgojno-izobraževalnih zavodih. To pa ne pomeni, da še v času veljavnosti tega zakona stranke v kolektivni pogodbi dejavnosti ne bi mogle določiti za delavce v vzgoji in izobraževanju ugodnejše osnove za izračun odpravnine. Če bi hotele ohraniti enako višino odpravnine, kot jo je zelo jasno določal zakon, določb o višini odpravnine v kolektivni pogodbi ne bi bilo, ali pa bi bila v kolektivni pogodbi odpravnina določena na enak način in z enako opredelitvijo, kot v zakonu. **Drugačna opredelitev osnove za izračun višine odpravnine v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki jo je samo po sebi potrebno razlagati, da je bila kot osnova določena delavčeva bruto plača, dejansko kaže na to, da so stranke že ob sklenitvi te kolektivne pogodbe dogovorile za delavce ugodnejšo osnovo.**

Vse eventuelne pomisleke v zvezi z opredelitvijo osnove za izračun odpravnine pri toženi stranki pa je odstranila tudi razlaga Odbora za razlago kolektivne pogodbe dejavnosti, da v 40. členu te kolektivne pogodbe uporabljen izraz »povprečna izplačana plača brez odtegljajev« pomeni bruto znesek povprečne plače delavca (objavljena v Uradnem listu RS, št. 52/07). **Razlage posebnih organov, ki jih ustanovijo stranke kolektivne pogodbe z namenom, da se tudi na tak način doseže enotna uporaba določb kolektivne pogodbe, nimajo značaja (nove) pravne norme, pri kateri bi se lahko postavilo vprašanje njene retroaktivne veljavnosti.** Navedena razlaga Odbora za razlago kolektivne pogodbe dejavnosti pomeni le, da je bilo določbo prvega odstavka 40. člena te kolektivne pogodbe že vse od njene sklenitve dalje razumeti tako, da je z njo kot osnova za izračun višine odpravnine dogovorjena delavčeva povprečno na bruto plača.

