

Univerza v Ljubljani

Pravna fakulteta

SODNA PRAKSA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ
KRIVDNIH RAZLOGOV

(magistrsko diplomsko delo)

Avtor: Klemen Starič

Mentor: doc. dr. Luka Tičar

Ljubljana, december 2016

POVZETEK

Kršenje pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja je opredeljeno kot utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora pogodbo o zaposlitvi odpovedati po postopku, ki je opredeljen v 85. in 89. členu ZDR-1, pri tem pa mora navesti pravilen odpovedni razlog, saj je v nasprotnem primeru odpoved nezakonita. Delavec pa lahko na podlagi tretjega odstavka 200. člena ZDR-1 zoper to odločitev delodajalca uveljavlja sodno varstvo v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi. Stališče sodne prakse je, da vsaka delavčeva kršitev, ki sicer predstavlja odstop od pričakovanega ravnanja delavca, še ne pomeni avtomatičnega utemeljenega krivdnega razloga. V kolikor je mogoče kršitve ustrezno razčistiti v okviru delovnega procesa in gre pri tem za zanesljivega delavca, je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Sodišča upoštevajo pri utemeljenosti krivdnega razloga vse dejanske in pravne okoliščine primera. Sodna praksa odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov je relativno pregledna in dobro razvita. Delavcu in delodajalcu se zato izplača pred začetkom sodnega postopka poiskati relevantno sodno prakso glede spornega vprašanja. Na ta način se lahko tudi izogneta nepotrebnim sodnim stroškom.

Ključne besede:

delovno pravo, delovna razmerja, odpoved pogodbe o zaposlitvi, krivdni razlog, sodna praksa.

ABSTRACT

The violation of a contractual obligation or other obligation arising from the employment relationship is defined as a legitimate reason for ordinary cancellation of an employment contract. The employer can cancel an employment contract according to the procedure defined in Article 85 and Article 89 ZDR-1, as well as specifying the correct reason for cancellation, otherwise cancellation is illegal. Based on the third paragraph of Article 200 ZDR-1, the worker has a right to take legal action within 30 days from the date of service of notice of cancellation. The position of the judicial practice is that each violation made by a worker does not automatically represent substantiated reason of misconduct; even the violation represents a resignation from expected behavior of the worker. The cancellation of an employment contract is illegal if it is possible to deal with the violations in the context of the normal work process and if the violation is done by a reliable worker. The courts consider all factual and legal circumstances of an individual case to verify if reason of misconduct was justified. Case law in the aspect of the cancellation of employment contract by reason of misconduct is relatively transparent and well-developed. Therefore, before the beginning of court proceedings, it is rational that worker and the employer look for relevant case law about the issue in dispute. This way they may also avoid the unnecessary legal costs.

Key words:

labor law, employment relationship, cancellation of employment contract, reason of misconduct, case law.

KAZALO VSEBINE

1. UVOD	1
2. ZAKONSKA UREDITEV	3
2.1. Pogodba o zaposlitvi	3
2.2. Splošno o odpovedi	4
2.3. Redni odpovedni razlogi.....	5
2.4. Krivdni razlog.....	7
2.5. Postopek odpovedi	8
2.6. Zagovor	10
2.7. Dejanski razlog za odpoved.....	12
2.8. Nekaj besed o mediaciji in arbitraži.....	13
2.9. Procesne predpostavke za vložitev tožbe	14
2.10. Oblikovanje tožbenega zahtevka.....	15
3. SODNA PRAKSA	18
3.1. Utemeljenost krivdnega razloga – zakonita odpoved.....	18
3.1.1. <i>Sodba VIII Ips 557/2007 z dne 15. 12. 2008</i>	18
3.1.2. <i>VDSS sodba Pdp 120/2012 z dne 1. 2. 2012</i>	19
3.1.3. <i>VSRS sodba VIII Ips 112/2015 z dne 27. 10. 2015</i>	19
3.1.4. <i>Sodba VIII Ips 267/2008 z dne 16. 11. 2009</i>	20
3.1.5. <i>Sodba VIII Ips 375/2008 z dne 27. 9. 2010</i>	20
3.1.6. <i>Sklep VIII Ips 150/2013 z dne 16. 9. 2013</i>	21
3.1.7. <i>Sodba VIII Ips 48/2012 z dne 15. 10. 2012</i>	21
3.1.8. <i>Sodba VIII Ips 186/2010 z dne 6. 9. 2011</i>	22
3.2. Utemeljenost krivdnega razloga – nezakonita odpoved	22
3.2.1. <i>Sodba VIII Ips 16/2007 z dne 18. 6. 2007</i>	22
3.2.2. <i>VDSS sodba Pdp 396/2013 z dne 17. 10. 2013</i>	23
3.2.3. <i>VSRS sodba VIII Ips 102/2014 z dne 1. 9. 2014</i>	24
3.3. Zakoniti postopek odpovedi.....	24
3.3.1. <i>Sodba VIII Ips 335/2009 z dne 26. 10. 2010</i>	24
3.3.2. <i>VSRS sklep VIII Ips 62/2016 z dne 12. 7. 2016</i>	25
3.3.3. <i>Sklep VIII Ips 293/2010 z dne 20. 3. 2012</i>	26
3.4. Nezakoniti postopek odpovedi.....	26
3.4.1. <i>Sodba VIII Ips 478/2008 z dne 9. 2. 2010</i>	26

3.4.2. Sodba VIII Ips 231/2006 z dne 5. 12. 2006	27
3.4.3. Sodba VIII Ips 78/2011 z dne 21. 5. 2012	27
3.5. Razmejitev krivdnega razloga od razloga nesposobnosti	28
3.5.1. Sodba VIII Ips 464/2007 z dne 3. 12. 2008	28
3.5.2. VDS sodba Pdp 1282/2006 z dne 25. 5. 2007	28
3.5.3. VDSS sodba Pdp 94/2011 z dne 6. 5. 2011	29
4. ZAKLJUČEK	30
5. VIRI.....	32
5.1. Knjige.....	32
5.2. Članki	33
5.3. Predpisi.....	33
5.4. Sodne odločbe.....	34

1. UVOD

V delu, ki je pred vami, obravnavam tematiko odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov s poudarkom na sodni praksi. Gre torej za vidik v delovnopravni zakonodaji, ko je delavec v delovnem razmerju, vendar slednje preneha zaradi enostranske odločitve delodajalca. V strokovni literaturi je že precej napisanega o redni odpovedi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti, precej manj pozornosti pa je posvečene krivdnemu razlogu. Razlog za to gre najverjetneje iskati v tem, da krivdni razlog na prvi pogled ni prepoznan kot zapleten delovnopravni institut, saj gre pri njem za kršenje obveznosti iz delovnega razmerja, ki so delavcu vnaprej znane. Ne glede na to pa je še vedno treba delavčevo nepravilnost iz pogodbe o zaposlitvi ali na splošno iz delovnega razmerja subsumirati kot kršitev, kar pa vedno ni enostavno. Sodna praksa je temu v veliko pomoč, saj na konkretnih primerih daje neposredne odgovore o (ne)zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zato se je za podrobnejšo analizo tega pravnega instituta treba poglobiti zlasti v sodno prakso, saj predstavitev normativne ureditve ni dovolj za razumevanje tega instituta. Čeprav sodne odločbe niso pravni vir, imajo še vedno pomembno vlogo in težo pri odločanju tudi o individualnih delovnih sporih.¹ Vsekakor pa moramo upoštevati dejstvo, da sodna praksa ni statična, sprememba le-te pa je pogosto posledica spremembe zakonodaje ali naravnega razvoja sodne prakse.²

V magistrskem diplomskem delu so predstavljeni konkretni primeri kršitev pogodbe o zaposlitvi ali pa druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki jih je delodajalec kvalificiral kot krivdni razlog ter posledično delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Kot je predstavljeno v nadaljevanju, je za zakonitost odpovedi tudi bistveno vprašanje, ali je delodajalec upošteval postopek odpovedi, ki je predpisan z zakonom, in ki pravzaprav predstavlja predpogoj za (zakonito) odpoved.

Magistrsko diplomsko delo je sestavljeno iz treh delov. Prvi del predstavlja teoretični vidik obravnavanega instituta. V njem so predstavljeni in razloženi osnovni pojmi, ki so ključni za razumevanje osnovnega okvirja obravnavanega pravnega instituta. Jedro dela predstavlja drugi del, kjer je tudi prikazana sodna praksa. Obravnavane sodne odločbe vsebujejo opis dejanskega stanja, ki služi večji jasnosti in razumljivosti zadeve. Ker je zakonska opredelitev krivdnega razloga izrazito abstraktna, se lahko obravnavani institut podrobneje spozna predvsem skozi konkretne primere. V zadnjem delu pa so predstavljene ključne ugotovitve glede obravnavane tematike.

Magistrsko diplomsko delo je uporabno za vse delavce, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz krivdnega razloga in želijo zoper to odločitev delodajalca uveljavljati sodno varstvo, pri tem pa potrebujejo ustrezne informacije o stališčih sodne prakse. Prav tako je delo uporabno za vse

¹ Novak (2004) *Delovni spori*. 50.

² Rangus in Mihailova Brojan (2015) *Novosti in dopolnitve zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2015: prve dopolnitve Velikega komentarja ZDR-1*. 1.

delodajalce, ki želijo pogodbo o zaposlitvi zakonito odpovedati iz krivdnega razloga, pri tem pa potrebujejo podrobnejši prikaz obravnavanega instituta. Magistrsko diplomsko delo je namenjeno tudi vsem tistim, ki jih obravnavana tematika zanima, in jo zato želijo bolje razumeti.

2. ZAKONSKA UREDITEV

2.1. Pogodba o zaposlitvi

Da lahko pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, mora le-ta v prvi vrsti obstajati. Kot najbolj splošno lahko trdimo, da gre za dvostransko pogodbo, ki je trajajoče narave, saj se jo sklepa praviloma za nedoločen čas. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)³ v 19. členu določa, da sta stranki pogodbe o zaposlitvi delodajalec in delavec. S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi se delavec zaveže delodajalcu, da bo v zameno za plačilo nudil svoje delo. Delodajalec pa se zaveže, da bo delavcu omogočil opravljanje dela in mu kot protivrednost zagotovil plačilo v obliki dogovorjenega denarnega zneska. Tako za njeno sklenitev kot morebitno spremembo, je potrebno, da je podana vzajemna volja obeh pogodbenih strank, kar pomeni, da pogodbe o zaposlitvi ni mogoče enostransko spreminjati.

Pogodbo o zaposlitvi pa je težje definirati v *common law* pravnih sistemih, ki temeljijo na precedenčnih odločitvah. Akademik Lord Wedderburn se je humorno izrazil s tezo, da je pogodba o zaposlitvi postala »žival, ki jo je težko opredeliti, a preprosto prepoznati, ko jo zagledamo« (*»an animal too difficult to define, but easy to recognise when you see it«*).⁴ Na splošno lahko trdimo, da je pogodba o zaposlitvi temelj delovnega razmerja.⁵

Ker pa je delodajalec v razmerju do delavca bistveno močnejša stranka, prvega omejujejo zakonske kogentne norme, ki jih je treba spoštovati pri opredelitvi pravic in obveznosti v pogodbi o zaposlitvi. Bolj ko so norme dispozitivne narave, večja verjetnost je, da bo predmet razlage postal neugoden za šibkejšo stranko.⁶ Država s svojo regulacijo posega na pogodbeno svobodo, zato je pri obravnavi pogodbe o zaposlitvi treba upoštevati dejstvo, da gre za pogodbo delovnega prava in ne za pogodbo civilnega prava. Omejitev avtonomije volje pogodbenih strank pri pogodbi o zaposlitvi se zlasti vidi pri njeni sklenitvi in njenem prenehanju.⁷

Prvi odstavek 11. člena ZDR-1 določa, da se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje. Zakonodajalec zaradi pravne varnosti obeh pogodbenih strank v prvem odstavku 17. člena ZDR-1 zahteva, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki.

Ne bi bilo smiselno, da bi odrekli delovnopravno varstvo tistim delavcem, ki jim delodajalec ne bi hotel izročiti pogodbe o zaposlitvi. Iz tega tudi izhaja, da je načelo konsenzualnosti postavljeno nad zahtevo? po pisni obliki. Avtonomija volje pa ni absolutna, saj mora delodajalec, na podlagi drugega odstavka 17. člena ZDR-1, delavcu izročiti predlog pogodbe praviloma tri dni pred njeno sklenitvijo, z

³ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F.

⁴ Lord Wedderburn, *The worker and the Law* (1986), cit. po Tičar, *Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* (2012), 35.

⁵ Mežnar (1998) *Pogodba o zaposlitvi*. 110.

⁶ Ravnić (2004) *Osnove radnog prava: domačeg, uporednog i međunarodnog*. 371.

⁷ Tičar (2012) *Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* 53-54.

namenom, da se delavec z njo lahko v miru seznanj. Na ta način se tudi delodajalca sili, da delovno razmerje nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi.⁸ Ker se lahko zgodi, da delodajalec »pozabi« ali pa je noče izročiti delavcu, ima slednji na podlagi tretjega odstavka 17. člena ZDR-1 pravico, da v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev, poleg tega pa ima zoper delodajalca pravico uveljavljati sodno varstvo iz tega naslova.

Pri posameznih pravnih vprašanjih v zvezi s pogodbo o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Prvi odstavek 13. člena ZDR-1 namreč napotuje na uporabo splošnih pravil civilnega prava glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja ter drugih pravil, če ni izrecno drugače določeno v tem ali kakšnem drugem zakonu.

Smiselna uporaba splošnih pravil civilnega prava pride med drugim v poštev v zvezi z razlago pogodbe o zaposlitvi. Ker ZDR-1 ne vsebuje nobenih določil glede razlage pogodbe, je treba uporabiti splošna pravila civilnega prava. Obligacijski zakonik (OZ)⁹ ureja razlago pogodb od 82. do vključno 85. člena. Na podlagi 83. člena OZ je treba nejasna določila razlagati v škodo tiste stranke, ki je pripravila pogodbo. V praksi je potrebno nekatere nejasnosti razlagati v korist delavca, saj je delodajalec odgovoren za pripravo pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega delavec niti ne more pretirano vplivati na določila, ki jih delodajalec vključi v pogodbo o zaposlitvi, zato je treba ta določila razlagati v delavčevo korist.¹⁰

2.2. Splošno o odpovedi

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi ima za delavce kar nekaj negativnih posledic, saj s tem v večini primerov izgubijo edini vir rednega dohodka in socialne varnosti.¹¹ ZDR-1 v drugem odstavku 83. člena zahteva od delodajalca, da ima utemeljen razlog za odpoved. Iz tega izhaja, da delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi, ne da bi imel nek stvaren razlog, določen v zakonu. V primeru kršitve te norme, je odpoved nezakonita.

Na drugi strani pa lahko delavec na podlagi prvega odstavka 83. člena ZDR-1 kadarkoli odpove pogodbo brez obrazložitve. Razlog za takšno ureditev je naslednji. Delavec se je prostovoljno vključil v organiziran proces delodajalca, zato je utemeljeno, da se iz tega procesa tudi prostovoljno izključi. Poleg tega tudi Ustava Republike Slovenije (URS)¹² v 49. členu prepoveduje prisilno delo. Ne glede

⁸ Tičar (2012) *Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* 57–58.

⁹ Obligacijski zakonik (OZ), Ur. l. RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo.

¹⁰ Brodie (2005) *The employment contract: legal principles, drafting, and interpretation.* 214.

¹¹ Cvetko (2004) *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba.* 203.

¹² Ustava Republike Slovenije (URS), Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90, 97, 99.

na to pa delavec ne more izstopiti iz delovnega razmerja v trenutku podaje odpovedi, ampak mora upoštevati vsaj iztek minimalnih odpovednih rokov.

Zakonodajalec je pri odpovedi izhajal iz dejstva, da je pogodba o zaposlitvi navadno podlaga za obstoj delovnega razmerja, ki je praviloma trajno. Do odpovedi najpogosteje pride z enostransko izjavo volje ene od pogodbenih strank, pri tem pa je zanimivo, da nasprotna stranka ne more preprečiti učinkov enostranske odpovedi, ampak lahko zgolj od sodišča zahteva ugotovitev, da za odpoved pogodbe niso bile izpolnjene zakonske zahteve, zaradi katerih delovno razmerje ni prenehalo.¹³

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko redna ali izredna. V primeru, da gre za redno odpoved, lahko pogodbeni stranki na podlagi 82. člena ZDR-1 odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom. V nekaterih izjemnih primerih, določenih z zakonom, pa se lahko pogodba o zaposlitvi odpove tudi brez odpovednega roka. V takem primeru govorimo o izredni odpovedi, pri kateri nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem ni možno niti do izteka odpovednega roka. Za vse primere odpovedi velja, da se pogodba lahko odpove le v celoti. Iz te norme izhaja, da ni mogoča delna odpoved pogodbe, npr. da bi pogodbeni stranki odpovedali pogodbo le v enem delu, v drugem pa bi jo ohranili v veljavi.

2.3. Redni odpovedni razlogi

V skladu s prvim odstavkom 89. člena ZDR-1 so razlogi, ki utemeljujejo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca naslednji:

- poslovni razlog,
- razlog nesposobnosti,
- krivdni razlog,
- nezmožnost za opravljanje dela zaradi invalidnosti in
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

Sodišče v primeru uveljavljanja sodnega varstva preverja vsebinsko presojo zakonitosti odpovedi. Pri tem pa je vedno treba ugotoviti, kaj je bil dejanski razlog za odpoved.¹⁴ Lahko se zgodi, da delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz napačnega razloga, na primer namesto iz krivdnega razloga jo odpove iz razloga nesposobnosti. Tudi če bi bil krivdni razlog popolnoma utemeljen, bi bila takšna odpoved nezakonita, saj bi bila pogodba odpovedana iz napačnega odpovednega razloga.

¹³ Pustovrh Pirnat (2009) Tožbeni zahtevki v primeru sodnega varstva zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Pravnik* 287.

¹⁴ Kresal in dr. (2013) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe)*. 100–101.

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec nosi dokazno breme obstoja utemeljenega razloga, zaradi katerega je delavcu odpovedal pogodbo.¹⁵ Drugi odstavek 89. člena ZDR-1 določa, da mora utemeljen razlog za odpoved onemogočati nadaljevanje dela, in sicer pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Resen razlog kot možnost odpovedi pogodbe je v skladu s Konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca.¹⁶ Pri tem je zakonodajalec upošteval tudi določbe (spremenjene) Evropske socialne listine,¹⁷ ki v prvem odstavku 24. člena določa pravico delavcev, da pogodba o zaposlitvi ne more prenehati brez veljavnih razlogov za tako prenehanje. Takšni razlogi morajo biti določeni z zakonom. Po pozitivnopravni ureditvi so redni odpovedni razlogi naslednji.

Pri **poslovnem razlogu** gre po prvi alineji prvega odstavka 89. člena ZDR-1 za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, ki je opredeljen v pogodbi o zaposlitvi, in sicer zaradi ekonomskih, tehnoloških, organizacijskih, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Prenehanje potreb po opravljanju dela se mora navezovati na točno določeno delo in ne na posameznega delavca. Pri poslovnem razlogu gre v osnovi za razmere, ki za delodajalca pomenijo, da nekega delavca ne potrebuje več, na primer zaradi večje spremembe na trgu, uvajanja novih tehnologij, izboljšanja organizacije dela ipd. Pri tem pa lahko delavec uporabi institut začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, ki je določen v 138. členu ZDR-1.

Razlog nesposobnosti zakonodajalec v drugi alineji prvega odstavka 89. člena ZDR-1 definira kot nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno (subjektivna nesposobnost). Poleg tega gre za razlog nesposobnosti tudi v primeru, da delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, kar ima za posledico neizpolnjevanje oz. nezmožnost izpolnjevanja pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (objektivna nesposobnost).

V praksi se včasih težko razlikuje razlog nesposobnosti od krivdnega razloga. Za razliko od razloga nesposobnosti je pri krivdnem razlogu poudarjen krivdni element kršitve, medtem ko je pri razlogu nesposobnosti bistvena nezmožnost oziroma premajhna zmožnost delavca za kvalitetno, strokovno in pravočasno opravljanje dela.¹⁸ Pri razlogu nesposobnosti je predviden le objektivni rok za odpoved, in sicer šest mesecev od nastanka utemeljenega razloga. Kot je razvidno v nadaljevanju, pa krivdni razlog vsebuje tako objektivni kot subjektivni rok (60 dni od ugotovitve utemeljenega razloga in šest mesecev od nastanka utemeljenega razloga).¹⁹

¹⁵ Štelcer (2014) *Veliki komentar ZDR-1: (2014)*. 442.

¹⁶ Belopavlovič in dr. (2003) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. 361.

¹⁷ Evropska socialna listina (spremenjena), Ur. l. RS, št. 24/1999.

¹⁸ VDS sodba Pdp 1282/2006 z dne 25. 5. 2007

¹⁹ Kresal in dr. (2013) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe)*. 101.

Za lažjo razmejitev razloga nesposobnosti od krivdnega razloga je tudi s teoretičnega vidika treba upoštevati sodno prakso. Sodba VDS Pdp 1612/2004 z dne 20. 10. 2005 določa, da se krivdni razlog in razlog nesposobnosti ne moreta izbirati poljubno, pri tem pa sodba VDSS Pdp 1329/2010 z dne 19. 5. 2011 dodaja, da se odpovedna razloga že pojmovno izključujeta.

Pri **nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti** četrta alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1 določa, da delavec ni sposoben opravljati dela, ker mu to preprečuje njegova invalidnost v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma v skladu s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. Delodajalec je dolžan v skladu z določbami Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)²⁰ delavca premestiti na ustrezno delovno mesto. Pri tem je hkrati treba upoštevati tudi specialne določbe Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI).²¹ V primeru delavčeve invalidnosti to ni zadosten razlog za odpoved, temveč ravno obratno. Delavci še zlasti uživajo varstvo v primeru njihove invalidnosti, zato jim delodajalec ne more kar tako odpovedati pogodbe o zaposlitvi.²²

Neuspešno opravljeno poskusno delo je lahko utemeljen razlog za odpoved, kadar se pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi uporabi institut poskusnega dela iz 125. člena ZDR-1. Zakon določa, da mora delodajalec v času trajanja poskusnega dela ugotoviti, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil. Odpoved pogodbe iz tega razloga je mogoča le pod pogoji, določenimi v pogodbi o zaposlitvi, kjer morajo biti kriteriji za (ne)uspešno poskusno delo izrecno in jasno določeni. Iz zakonske ureditve ne izhaja zahteva, da se delavcu omogoči zagovor, če poskusnega dela ne opravi uspešno.

2.4. Krivdni razlog

Tretja alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1 definira krivdni razlog kot kršenje pogodbenih obveznosti ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Na splošno velja, da delavec pri tem odpovednem razlogu lažje in ne huje krši obveznosti iz delovnega razmerja. Če bi delavec namreč huje kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, bi mu delodajalec lahko pogodbo o zaposlitvi izredno odpovedal na podlagi prvega odstavka 110. člena ZDR-1. Pri delavčevi kršitvi se je treba zavedati sledečega: četudi je kršitev taka, da bi bila lahko opredeljena kot samostojen razlog za delavčevo odpoved pogodbe, to še ne zadostuje za njeno zakonito odpoved, v kolikor gre za prvo delavčevo kršitev. Poleg tega ni zadostni razlog za redno odpoved iz krivdnega razloga, če je delavec

²⁰ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15.

²¹ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) Ur. l. RS., št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14.

²² Kresal v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 523.

v preteklosti že kršil delovne obveznosti, pa ni bil pisno opozorjen glede te kršitve.²³ Zakonska ureditev na tak način poskuša ohranjati obstoječe razmerje med pogodbenima strankama, odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca pa se šteje kot skrajno sredstvo (načelo *ultima ratio*).²⁴ Iz tega sledi, da odpoved pogodbe pride v poštev le, kadar ni mogoče uporabiti milejšega ukrepa (denimo pisnega opozorila ali disciplinskega ukrepa).

ZDR-1 ne določa, kakšna oblika krivde mora biti podana pri delavčevi kršitvi, zato je treba izhajati iz 13. člena ZDR-1. Ta določa smiselno uporabo splošnih pravil civilnega prava v OZ, ki ureja kršitev pogodb. V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa ZDR-1 v drugi alineji prvega odstavka 110. člena izrecno določa krivdo delavca v obliki naklepa ali hude malomarnosti.²⁵ Iz tega lahko utemeljeno sklepamo, da je lahko pri krivdnem razlogu delavčeva krivda podana tudi v obliki male malomarnosti.

Za razliko od odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, je krivdni razlog za delavca finančno neugoden, saj mu zakon ne priznava pravice do odpravnine.

2.5. Postopek odpovedi

Če je podan krivdni razlog, ki utemeljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec po tretjem odstavku 89. člena ZDR-1 pogodbo odpovedati v roku 60 dni od ugotovitve nastanka utemeljenega razloga (subjektivni rok) in najkasneje šest mesecev od nastanka utemeljenega razloga (objektivni rok). Če krivdni razlog na strani delavca vsebuje vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec odpove pogodbo v roku 60 dni od takrat, ko je ugotovil utemeljen krivdni razlog za odpoved ter za storilca, in sicer ves čas, ko je kazenski pregon mogoč.²⁶ Zakon tako določa prekluzivne roke, kar ima za posledico, da s potekom teh rokov delodajalec izgubi pravico do odpovedi pogodbe o zaposlitvi.²⁷

V primeru postopka z vsemi znaki kaznivega dejanja lahko delodajalec delavcu prepove opravljati delo, vendar pa ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovične povprečne plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih, preden je bil postopek uveden.²⁸

Prvi odstavek 85. člena ZDR-1 določa, da preden delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve oziroma najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi,

²³ Robnik v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 491.

²⁴ Prim. U-I-61/06-14 z dne 11. 12. 2008.

²⁵ Kresal v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 522–523.

²⁶ Kresal Šoltes, Kresal in Senčur (2014) *Vodnik po pravicah iz delovnega razmeri: najpogostejša vprašanja in odgovori*. 66.

²⁷ Kresal v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 524.

²⁸ Štelcer (2014) *Veliki komentar ZDR-1: (2014)*. 443.

v primeru ponovne kršitve v roku enega leta od prejema pisnega opozorila (razen če ni s kolektivno pogodbo drugače dogovorjeno). Zakon še določa, da delodajalec lahko pošlje pisno opozorilo tudi na službeni elektronski naslov, ki ga zagotavlja delavcu. Delodajalcu se ni več treba ukvarjati z vročitvijo pisne seznanitve kršitve, kot se je moral po drugem odstavku 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR).²⁹

Za morebitni sodni postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov je pomembno, da delodajalec v pisnem opozorilu pred odpovedjo navede, kdaj je bila kršitev storjena in kdaj je sam zvedel za to kršitev. V sodnem postopku se lahko zgodi, da bo moral delodajalec dokazovati ter specificirati čas izvršene kršitve in posledično navesti trenutek, kdaj je zanjo zvedel. Če vzamemo v obzir, da se sodni postopek ne bo zgodil »čez noč«, in da bo do njega lahko prišlo tudi po preteku dobrega leta dni ali še več od nastanka kršitve, potem lahko ugotovimo, da bo imel delodajalec kar nekaj težav pri dokazovanju.³⁰ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)³¹ določa v prvem odstavku 41. člena, da so spori o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja prednostni, vendar je tudi za to potreben pretek nekega časovnega obdobja.

Sodna praksa zavrača tožbe, s katerimi delavci uveljavljajo nezakonnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Mnenje sodne prakse³² je, da opozorilo (še) ne posega v pravice in obveznosti delavca, poleg tega pa taki tožbeni zahtevki tudi niso predvideni v ZDR-1.³³ Naj poudarim še dejstvo, da je Ustavno sodišče v odločbi U-I-45/07 z dne 17. 6. 2007 ugotovilo neustavnost prejšnje zakonske ureditve, po kateri ni bil določen čas, ki lahko preteče od podaje pisnega opozorila pred redno odpovedjo do kasnejše dejanske odpovedi pogodbe. Prejšnji 83. člen ZDR je bil v neskladju s pravico do socialnega varstva iz prvega odstavka 23. člena URS, saj ni določal časovnega obdobja, v katerem je lahko delodajalec delavcu odpovedal pogodbo na podlagi (prvega) pisnega opozorila in (kasnejše) nove kršitve.³⁴

Ko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora na podlagi četrtega odstavka 94. člena ZDR-1 upoštevati odpovedni rok, ki znaša 15 dni. Za razliko od katerega drugega odpovednega razloga (npr. poslovnega) pri krivdnem razlogu odpovedni rok ni odvisen od zaposlitvene dobe delavca pri delodajalcu.³⁵

²⁹ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1.

³⁰ Krašovec (2013) *Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2013*. 384.

³¹ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Ur. l. RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US in 43/12 – odl. US.

³² Npr. sodba VIII Ips 21/2012 z dne 17. 12. 2012 in sodba VDSS Pdp 41/2014 z dne 23. 01. 2014.

³³ Pustovrh Pirnat (2009) Tožbeni zahtevki v primeru sodnega varstva zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Pravnik* 295.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Kresal in dr. (2013) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A*. 101.

ZDR-1 v 88. členu določa, da se tako redna kot izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča tisti pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov to pomeni, da mora delodajalec vročiti odpoved delavcu. Zakon dopušča, da se vroča na tri različne načine, in sicer: osebno v prostorih delodajalca, s priporočeno pošiljko s povratnico in z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu. Delavec je dolžan prevzeti odpoved pogodbe. V kolikor delavec odkloni vročitev odpovedi, se šteje da je bila vročitev vseeno opravljena. V zadnjem primeru gre za zakonsko fikcijo vročitve.³⁶

2.6. Zagovor

Zagovor predstavlja obveznost delodajalca na eni in pravico delavca na drugi strani. Zagovor je tudi institut, kjer ima delavec še zadnjo formalno priložnost, da pojasni okoliščine primera in da se posledično tako izogne odpovedi pogodbe. Zahteva po omogočenju zagovora pred redno odpovedjo je prevzeta po določbah 7. člena Konvencije MOD št. 158.³⁷ Konvencijo pomembno dopolnjujejo tudi določbe Priporočila št. 166. Med drugim h konvencijski pravici do obrambe pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi dodaja, da ima delavec pri zagovoru pravico do pomoči druge osebe.³⁸ Pri tem gre v bistvu za pravico do zastopanja v postopku pred odpovedjo pogodbe. ZDR-1 je v tretjem odstavku 85. člena določil, da lahko pri zagovoru sodeluje tudi delavčeva pooblaščenca oseba (npr. odvetnik) ali predsednik sindikata.

Določbo gre razumeti v smislu načela enakosti. Delodajalčeva obveznost je že *a priori* poznavanje zakonodaje, delavec pa je na drugi strani (pogosto) prava neuka stranka, ki se ne spozna najbolje na predpise in vse postopke v zvezi z uveljavljanjem pravic. Smiselno torej je, da ima možnost sodelovanja z osebo, ki ji zaupa oziroma do osebe s pravnim znanjem. ZDR-1 v drugem odstavku 85. člena določa minimalni rok za pripravo na zagovor (tri delovne dni), zato si mora delavec pooblaščenca priskrbeti najkasneje do dneva izvedbe zagovora. Ob spoštovanju tega roka ni možna preložitve zagovora z namenom, da si delavec poišče ustrezno zastopanje.³⁹

Pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga mora delodajalec po drugem odstavku 85. člena ZDR-1 pisno seznaniti delavca z očitanimi kršitvami in mu v ta namen omogočiti zagovor v roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih ne bi bilo upravičeno od njega pričakovati, da bo delavcu omogočil zagovor. ZDR-1 izrecno ne definira, katere so okoliščine, zaradi katerih je delodajalec prost obveznosti po drugem odstavku 85. člena. Norma je definirana na

³⁶ Mihailova Brojan (2013) Spremembe, ki jih nova delovna zakonodaja prinaša v zvezi s postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi. *Pravosodni bilten* 238.

³⁷ Robnik v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 490.

³⁸ Kresal in dr. (2006) *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. 211.

³⁹ Robnik v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 495.

abstrakten način ter s tem dopušča široko presojo utemeljenih okoliščin sodni praksi. Prejšnji drugi odstavek 83. člena ZDR je bil v tem primeru konkretnejši, saj je določal nekaj (izhodiščnih) primerov – npr. ko je bil delodajalec sam žrtev (delavčeve) kršitve, v primeru, da je delavec zagovor izrecno odklonil ali če se delavec neupravičeno ni odzval povabilu na zagovor. Iz sodbe VIII Ips 21/2012 z dne 17. 12. 2012 izhaja, da lahko konflikt, ki onemogoča komunikacijo med strankama pogodbe o zaposlitvi, predstavlja tako okoliščino, da zagovora ni treba omogočiti. Prav tako delodajalcu ni treba zagotoviti zagovora, kadar delavec ignorira vabilo na zagovor,⁴⁰ ali ko delodajalec na različne načine poskuša vročiti vabilo, nato pa slučajno zve, da je vročitev vabila tako ali tako nemogoča, ker je delavec odpotoval na morje.⁴¹

Čeprav se je zakon v tem delu spremenil, je ureditev *de facto* ostala ista. Tudi po zdaj veljavnem ZDR-1 delavca ni mogoče prisilno privedi pred zagovor. Če pravice do zagovora ne izkoristi, po načelu *volenti non fit iniuria*, sam trpi negativne posledice, ki izhajajo iz njegove opustitve pravice.

Če delodajalec delavcu omogoči ustni zagovor, je pametno o tem voditi zapisnik, vključno z vsemi relevantnimi podatki dotičnega primera.⁴² Zaradi pravne varnosti obeh strank je smiselno, da se v zapisnik navedejo tudi vse dejanske in pravne okoliščine glede kršitve. S tem se tudi lažje presoja (ne)utemeljenost delavčeve kršitve pri ponovni kršitvi ali v sodnem postopku.

Dejstvo je, da mora delodajalec v primeru spora dokazati, da je delavca pravilno seznanil s samim razlogom odpovedi, in da se je imel slednji možnost o tem izjasniti.⁴³ V primeru ustnega ali elektronskega komuniciranja je to na prvi pogled precej oteženo, ker v obeh primerih praviloma ne bo delavčevega lastnoročnega podpisa, ki bi potrjeval seznanitev z relevantnimi podatki (kot na primer pri zapisniku o zagovoru). Bistvo zagovora je, da delavec predstavi delodajalcu svojo plat zgodbe in navede morebitne olajševalne okoliščine glede očitane kršitve, ki utegnejo vplivati na odločitev delodajalca.⁴⁴ Delavec je tista oseba, ki ima največ informacij glede vseh okoliščin primera, zato se zdi pozitivnopravna ureditev zagovora povsem na mestu. Poleg tega je treba upoštevati še dejstvo, da v primeru delavčeve kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, še ne pomeni, da je za to neposredno odgovoren. Pri zagovoru o njegovi krivdi se lahko sklicuje na vrsto pravnih institutov, s čimer pa se lahko razbremeni krivde delno ali v celoti. Treba je upoštevati, da stvari niso vedno »črno-bele«. Lahko se namreč zgodi, da je delavec ob kršitvi obveznosti iz delovnega razmerja deloval v smislu 138. ali 139. člena OZ, in sicer silobrana, stiske ali v okviru dovoljene samopomoči.

Zagovora ne gre razumeti v smeri, da mora delodajalec pred delavcem izvajati dokaze (npr. zasliševati priče ali brati listine), ki dokazujejo delavčevo kršitev. Poleg tega delodajalcu sploh ni treba

⁴⁰ VDS sodba Pdp 99/2005 z dne 19. 5. 2005.

⁴¹ Sklep VIII Ips 109/2011 z dne 4. 6. 2012.

⁴² Cvetko (2004) *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. 236.

⁴³ Belopavlovič (2013) *Poenostavitev postopka odpovedi. Delavci in delodajalci* 371.

⁴⁴ Robnik v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 495.

predstaviti delavcu vseh dokaznih sredstev, ampak si jih lahko »prihrani« za sodni postopek.⁴⁵ Sodna praksa je izoblikovala stališče, po katerem ni nujno, da mora ista oseba opraviti razgovor in podati odpoved. Zadostuje že, da delodajalec pooblasti drugo osebo (npr. nadrejenega delavca), ki opravi razgovor in se po opravljenem razgovoru seznanji z njegovim potekom ter vsebino.⁴⁶

2.7. Dejanski razlog za odpoved

Delodajalec mora po drugem odstavku 87. člena ZDR-1 v odpovedi pogodbi o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved. Drugi odstavek 87. člena ZDR-1 je v primerjavi s prejšnjim ZDR novost, saj slednji ni določal obveznosti delodajalca po pisni obrazložitvi dejanskega razloga za odpoved. ZDR je v osnovnem besedilu 86. člena namreč določal obveznost delodajalca v navedbi odpovednega razloga, ki ga je moral slednji pisno obrazložiti. Določba je bila malenkostno spremenjena z novelo ZDR-A tako, da je bila obveznost delodajalca v pisni obrazložitvi odpovednega razloga. Po trenutni veljavni zakonodaji mora delodajalec dovolj natančno konkretizirati ter obrazložiti tisto ravnanje delavca, ki je razlog za odpoved.⁴⁷

Neutemeljeno pa je teoretično stališče,⁴⁸ ki naj bi se izoblikovalo v sodni praksi, da je moral delodajalec ob odpovedi pogodbe navesti tako dejanske razloge za odpoved kot njihovo pravno kvalifikacijo. V sodnem postopku naj bi bilo sodišče vezano na takšno delodajalčevo pravno opredelitev. Opisano stališče je v nasprotju z dejansko sodno prakso,⁴⁹ ki ni zahtevala ne pravne opredelitve delavčeve kršitve, niti sodišče ni bilo vezano na tako opredelitev, če jo je delodajalec v odpovedi vseeno navedel. Poleg tega (objavljena) sodna praksa delodajalcu ni nalagala obveznosti, da je moral dejanski odpovedni razlog pisno obrazložiti, ali da je sankcionirala tako njegovo opustitev. Sodišča so le presojala, če je bil podan tisti odpovedni razlog, ki ga je delodajalec navedel, ter obrazložil v odpovedi pogodbe.⁵⁰

Zakon ne zahteva od delodajalca, da delavčeve kršitve pravno kvalificira, ampak samo da dejanski razlog za odpoved pisno obrazloži. Iz delodajalčeve obrazložitve bo razvidno, katere so tiste delavčeve kršitve, zaradi katerih je onemogočeno nadaljevanje delovnega razmerja. To pomeni, da se navedejo zgolj dejstva oziroma dejanske okoliščine ter delavčevo ravnanje, da je obema pogodbenima strankama jasno, za katere kršitve gre. Če delodajalec kljub temu navede pravno kvalifikacijo kršitev delavca, sodišče nanjo ni vezano. Pravna opredelitev delavčeve kršitve pa je potrebna v sporu glede

⁴⁵ VSRS sodba VIII Ips 112/2015 z dne 27. 10. 2015.

⁴⁶ VSRS sodba VIII Ips 88/2014 z dne 27. 10. 2014.

⁴⁷ VSRS sklep VIII Ips z dne 27/2015 z dne 24. 3. 2015.

⁴⁸ Robnik v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 506

⁴⁹ Na primer: VDS sodba Pdp 1759/2004 z dne 16. 9. 2005, sklep VIII Ips 133/2009 z dne 22. 11. 2010, sodba VIII Ips 272/2010 z dne 9. 1. 2012 in sodba VIII Ips 105/2010 z dne 24. 1. 2012.

⁵⁰ VSRS sklep VIII Ips 172/2014 z dne 28. 10. 2014.

zakonitosti odpovedi, saj bo moral delodajalec dokazati, da je šlo za pravno utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavec bo v tem primeru pred pristojnim delovnim sodiščem zahteval sodno varstvo, ker bo menil, da dejanski razlog za odpoved pogodbe ni utemeljen ali resničen.⁵¹

Sodna praksa je glede obravnavanega pravnega instituta že relativno dobro vzpostavljena. Iz sodbe in sklepa VDSS Pdp 83/2015 z dne 12. 11. 2015 je razvidno, da sodišče določbo drugega odstavka 87. člena ZDR-1 razlaga v smislu načela varstva zaposlitve delavca in načela izgube zaposlitve kot skrajnega sredstva. Delodajalec mora v odpovedi pogodbe navesti ter obrazložiti, kaj je bil v konkretnem primeru dejanski razlog za odpoved. V sodnem postopku delodajalec tega ne more več spreminjati, ampak je sodišče vezano na dejanski razlog, ki ga je delodajalec navedel v odpovedi. Čeprav delodajalec izpusti kakšno pomembno okoliščino (na primer protipravno odtujitev predmeta v lasti delodajalca), ki je bila sicer med ključnimi za odpoved pogodbe, sodišče tega dejstva ne upošteva. Sodna praksa⁵² prav tako stoji na stališču, da dejanskega razloga za odpoved ni možno navesti šele v odgovoru na tožbo, ampak ga mora delodajalec navesti v sklepu o prenehanju delovnega razmerja.

2.8. Nekaj besed o mediaciji in arbitraži

Delavec in delodajalec se lahko na podlagi prvega odstavka 201. člena ZDR-1 odločita, da bosta spor poskusila rešiti po alternativni poti. Stranki pogodbe o zaposlitvi se namreč lahko dogovorita v istem roku kot je to določeno za vložitev tožbe, da bosta svoj spor poskusila rešiti s pomočjo mediacije. Delavec s tem ne izgubi pravice do uveljavljanja sodnega varstva, saj lahko tožbo še vedno vloži v roku 30 dni od njenega neuspešnega zaključka. Postopek mediacije lahko traja največ 90 dni od sklenitve dogovora. Na prvi pogled izgleda, kot da si v primeru sklenitve dogovora o reševanju spora z mediacijo delodajalec pridobi dodaten čas pred začetkom sodnega postopka, a temu ni tako.

Pristanek na mediacijo z vnaprejšnjim načrtom o »bojkotiranju« sklenitve dogovora o sporazumni rešitvi spora⁵³ je prej v korist delavca kot pa delodajalca, seveda ob predpostavki, da je bila odpoved pogodbe dejansko nezakonita. Kot je predstavljeno v nadaljevanju, bo moral delodajalec v primeru delavčevega uspeha v sodnem postopku slednjemu poplačati kar nekaj terjatev, vključno z nadomestilom plače. Če se torej celotni postopek reševanja spora podaljša za čas trajanja mediacije (največ 9 mesecev), bo lahko delavec na koncu upravičen tudi do nadomestila plače za ves čas trajanja mediacije (vključno z obrestmi). Da se delodajalec izogne opisanemu scenariju, je najlažje, da delavcu

⁵¹ *Ibidem.* 506–507.

⁵² VDSS sodba in sklep Pdp 1162/2015 14. 4. 2016.

⁵³ V tem primeru bi sicer šlo za očitno zlorabo pravice, kar pa je zelo težko preprečiti. Ni namreč mogoče resnično vedeti, kaj je določena stranka mislila, in kakšni so bili njeni vzvodi za sklenitev dogovora o mediaciji. Prav tako stranke ni mogoče prisiliti, da pristane na kakršenkoli dogovor o sporazumni rešitvi spora. Menim, da je dvigovanje pravne kulture pravi način za omejevanje nastanka takšnih ali podobnih scenarijev.

odpove pogodbo o zaposlitvi zgolj takrat, kadar so za to izpolnjeni vsi zakonski pogoji. Vendar to ne bo vedno enostavno. Rešitve primerov niso vedno enoznačne ali preproste.

Ena izmed prednosti mediacije je prav gotovo v tem, da omogoča sklenitev sporazuma, ki je »onkraj« tožbenega zahtevka. Velikokrat se lahko zgodi, da bo delovno mesto delavca že zasedeno ali ukinjeno. V tem primeru bi bila reintegracija delavca otežena za obe stranki. Tako pa se lahko stranki dogovorita, da se delavca vrne v delovno razmerje k istemu delodajalcu, s to razliko, da se delavec ne vrne na staro delovno mesto, ampak na novo, tako, ki ustreza medsebojnemu dogovoru.⁵⁴ V primeru, da se delavec in delodajalec pred začetkom sodnega postopka ne odločita za reševanje njunega spora z mediacijo, se lahko spor rešuje z mediacijo, tudi potem ko je delavec že vložil tožbo na pristojno sodišče, oziroma ko se je sodni postopek že začel.⁵⁵

Tretji odstavek 201. člena ZDR-1 določa, da se lahko delavec in delodajalec dogovorita za reševanje spora z arbitražo, če je le-ta predvidena v kolektivni pogodbi. Tako kot pri mediaciji, je tudi pri arbitraži določen rok, v katerem mora arbitraža izdati odločbo. Rok znaša največ 90 dni, lahko pa tudi manj, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. V pogodbo o zaposlitvi ni dopustno vključevati arbitražne klavzule, saj to predstavlja odpoved sodnemu varstvu, zato je taka klavzula nična.⁵⁶ To pomeni, da bi bila morebitna arbitražna klavzula določena v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju z 23. členom URS in 6. členom Evropske konvencije o človekovih pravicah⁵⁷. Na ta način se posredno ščiti delavca, ki praviloma nima dobrega pogajalskega položaja pri vključevanju določb v pogodbo o zaposlitvi. Arbitražna odločba nadomešča sodno odločbo, zato delavec ne bi imel možnosti vložiti tožbo pred nepristransko sodišče.

2.9. Procesne predpostavke za vložitev tožbe

Tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga lahko vloži le delavec. Slednji vloži tožbo na pristojno delovno sodišče, ki je stvarno pristojno za reševanje zadeve. Če jo želi pravočasno vložiti in zahtevati ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, jo mora po tretjem odstavku 200. člena ZDR-1 vložiti v roku 30 dni od dneva, ko mu je bila vročena odpoved. Rok je prekluzivne narave, kar pomeni, da je nepodaljšljiv, in da delavec s potekom tega roka izgubi pravico do zahteve po sodnem varstvu.⁵⁸

⁵⁴ Novak (2014) Mediacija pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi. *Podjetje in delo* 853.

⁵⁵ Tičar (2011) Posebnosti mediacije v delovnih sporih. *Delavci in delodajalci* 356.

⁵⁶ Kresal Šoltes v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 1064–1065.

⁵⁷ Evropska konvencija o človekovih pravicah (EKČP), Ur. l. RS – MP št. 7/05.

⁵⁸ Pustovrh Pirnat (2011) Sodno varstvo pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci* 42.

Lahko se zgodi, da delavec zamudi prekluzivni rok za vložitev tožbe, vendar ne po svoji krivdi, ampak zaradi razlogov na strani delodajalca. Če recimo delodajalec ob odpovedi pogodbe navede napačno obvestilo o pravnem varstvu (denimo možnost vložitve tožbe v roku 40 dni), zaradi česar delavec zamudi rok za pravočasno vložitev tožbe. Starejša sodna praksa⁵⁹ je to dejstvo štela v škodo delavca in posledično zavračala tožbe zaradi poteka prekluzivnega roka. Zdaj veljavni tretji odstavek 87. člena ZDR-1 izrecno določa, da napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca. Določba je v razmerju do tretjega odstavka 200. člena ZDR-1 *lex specialis*, saj se nanaša na vprašanje napačnega obvestila o pravnem varstvu, ki ga tretji odstavek 200. člena ZDR-1 ne ureja.⁶⁰ Zadeva se lahko zaplete v primeru, da delodajalec sploh ne navede pravnega obvestila. Zakon govori le o napačnem pravnem obvestilu, ne pa tudi o opustitvi navedbe obvestila. Glede na stališče sodne prakse⁶¹ pred uveljavitvijo ZDR-1 to dejstvo ne vpliva na začetek teka roka za vložitev tožbe. Slednje stališče je sporno, saj bi se v nasprotnem primeru delodajalcem izplačalo, da ob odpovedi pogodbe delavcem »pozabijo« navesti pravno obvestilo. Z vidika varstva delavčevih pravic menim, da je treba termin »napačno obvestilo« iz tretjega odstavka 87. člena ZDR-1 uporabljati tudi v primerih, ko tega obvestila sploh ni.

2.10. Oblikovanje tožbenega zahtevka

Ključno pri vložitvi tožbe je pravilno oblikovanje tožbenega zahtevka. Sodna praksa stoji na sledečem stališču: s tožbo je mogoče zahtevati le to, da sodišče odloči o konkretni pravni posledici, ki jo tožnik zahteva s tožbenim zahtevkom.⁶² ZDSS-1 v 19. členu določa, da se v postopkih v delovnih (in socialnih) sporih uporabljajo določbe zakona, ki ureja pravdni postopek, v kolikor ni določeno drugače. Zakon o pravnem postopku (ZPP)⁶³ je torej tisti, ki definira tožbeni zahtevek, in sicer v odstavku člena, ki zadeva vsebino tožbe. Definicija je skromna. ZPP v prvem odstavku 180. člena namreč določa, da mora tožba obsegati (tožbeni) zahtevek glede glavne stvari in stranskih terjatev.

Na splošno lahko rečemo, da tožbeni zahtevek vključuje izpolnitev vseh obveznosti delodajalca, s čimer se vzpostavi stanje, kot da ne bi prišlo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi.⁶⁴ Postavitev pravnega tožbenega zahtevka je v delovnih sporih težko opravilo in praktično prezahtevno delo za pravne laike. V primeru, da je delodajalec odpovedal delavcu pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, delavec pa meni, da je do tega prišlo nezakonito, bo moral v tožbeni zahtevek vključiti še

⁵⁹ Sklep VIII Ips 462/2007 z dne 9. 9. 2008.

⁶⁰ Robnik v Belopavlovič in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. 508.

⁶¹ Sklep VIII Ips 388/2007 z dne 20. 10. 2008

⁶² Sodba III Ips 23/2004 z dne 29. 9. 2004

⁶³ Zakon o pravnem postopku (ZPP) Ur. l. RS, št. 73/07 – uradno prečiščeno besedilo, 45/08 – ZArbit, 45/08, 111/08 – odl. US, 57/09 – odl. US, 12/10 – odl. US, 50/10 – odl. US, 107/10 – odl. US, 75/12 – odl. US, 40/13 – odl. US, 92/13 – odl. US, 10/14 – odl. US in 48/15 – odl. US.

⁶⁴ Novak (2014) *Mediacija pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Podjetje in delo* 850.

vrsto drugih zahtevkov. Novak našteva, da bo tožbeni zahtevek popoln, če bodo v njem postavljeni naslednji zahtevki, in sicer:

- zahtevek o tem, da je bila pogodba nezakonito odpovedana,
- zahtevek za vrnitev na delo in ponovno priznanje vseh pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja ali denarno povračilo,
- plačilo nadomestila plače od datuma prenehanja delovnega razmerja (vključno z obrestmi),
- plačilo prispevkov, javnih dajatev ter socialnih prispevkov,
- plačilo regresa za letni dopust (vključno z obrestmi),
- plačilo denarne protivrednosti za neizrabljeni letni dopust (vključno z obrestmi) in
- povrnitev stroškov postopka (vključno z obrestmi).⁶⁵

Poleg vseh zahtevkov lahko delavec zahteva plačilo pogodbene kazni oziroma pavšalne odškodnine, ker je delavcu prenehalo delovno razmerje na nezakonit način.⁶⁶ Taka obveznost mora biti določena v kolektivni pogodbi.

Če vse zgoraj našteje zahtevke specificiramo ter poimenujemo, lahko ugotovimo, da bo delavec navadno v sporu v zvezi z odpovedjo uveljavljal tri različne vrste tožbenih zahtevkov:

1. zahtevek za ugotovitev nezakonnosti odpovedi,
2. reintegracijski zahtevek in
3. reparacijski zahtevek.⁶⁷

Šolski primer dobrega tožbenega zahtevka je takšen, ki ga lahko sodišče le »prekopira« v izrek sodbe. Poleg tega je pravilen tožbeni zahtevek pomemben tudi za izvršbo, do katere pride, če katera od strank ne izpolni svoje obveznosti prostovoljno. V zvezi s pomembnostjo tožbenega zahtevka gre omeniti tudi naslednje. Kadar delavec zahteva plačilo terjatev, nastalih v delovnem razmerju, ki je bilo nezakonito prekinjeno, mora le-te ustrezno določiti po višini, saj ima v nasprotnem primeru ugodilna sodna odločba naravo vmesne sodbe, ki pa ni izvršljiva.⁶⁸

Tožba mora po prvem odstavku 180. člena ZPP vsebovati navedbo dejstev, na katera tožnik opira svoj zahtevek ter dokaze, s katerimi se ta dejstva preverjajo. Tožba mora vsebovati tudi vse druge podatke, ki se zahtevajo za vsako vlogo (npr. navedbo sodišča, podatke o strankah, zastopnikih in pooblaščenih).⁶⁹ Za razliko od prvega odstavka 185. člena ZPP lahko delavec po četrtem odstavku

⁶⁵ *Ibidem.*

⁶⁶ VDSS sodba in sklep Pdp 273/2011 z dne 12. 7. 2011.

⁶⁷ Pustovrh Pirnat (2009) Tožbeni zahtevki v primeru sodnega varstva zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Pravnik* 287

⁶⁸ *Ibidem.* 302.

⁶⁹ Prvi odstavek 180. člena v povezavi z drugim odstavkom 105. člena ZPP.

41. člena ZDSS-1 spremeni tožbo, in sicer do konca glavne obravnave, ne da bi pridobil privolitev tožene stranke.

Pred začetkom sodnega postopka je zlasti z ekonomskega vidika priporočljivo, da si stranki pogodbe o zaposlitvi izračunata predvidene stroške in opredelita možnost uspeha v postopku. Ko delodajalec prejme tožbo z vsemi tožbenimi zahtevki, lahko že dobro oceni, kakšne možnosti ima v sodnem postopku. V tem trenutku navadno delodajalec resno razmisli o tem, ali se bo poskušal z delavcem pogoditi oziroma spor rešiti na miren način ter brez znatnih stroškov postopka, kar je dobra priložnost za hitro in ekonomično končanje spora.⁷⁰

⁷⁰ Jackson in Shields (1992) *How to defend and win labor and employment law cases*. 32.

3. SODNA PRAKSA

Čeprav sodne odločbe ne morejo nadomestiti vloge zakonodajalca, pa imajo le-te pomembno vlogo pri interpretaciji zakonskih določb, s čimer (tudi) prispevajo k oblikovanju prava.⁷¹ Namen obravnave sodne prakse je analiza dejanskih in resničnih primerov in s tem poglobljen prikaz obravnavane tematike. Pri prebiranju strokovne literature, ki vsebuje sodno prakso, ugotavljam, da (v večini primerov) avtorji zgolj prekopirajo zlasti jedro obravnavane odločbe, kar pa je za poglobljeno analizo velikokrat premalo. Ker menim, da je za razumevanje sodnih odločb v prvi vrsti treba iz njih izluščiti dejansko stanje in šele nato upoštevati njeno obrazložitev (oziroma jedro) odločbe, je pri vsaki najprej navedeno konkretno stanje zadeve. Pri tem je dejansko stanje dopolnjeno z odločbo sodišča nižje stopnje, v kolikor to ni razvidno iz obravnavanega primera.

Prikaz sodne prakse je razdeljen na pet delov. Prvi del sestavljajo odločbe, ki vsebujejo materialnopravno analizo glede presoje utemeljenosti krivdnega razloga, kjer je sodišče presodilo, da je bila odpoved zakonita, v nadaljevanju pa so zbrane odločbe, kjer je šlo za nezakonito odpoved.⁷² Tretji in četrti del sestavljajo sodne odločbe, ki se nanašajo na postopkovno vprašanje glede (ne)zakonite odpovedi. Zadnji del prikaza sodne prakse vsebuje sodne odločbe, ki razmejujejo razlog nesposobnosti od krivdnega razloga.

Ker gre pri vseh primerih za sodni postopek, ki se nanaša na vprašanje veljavne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je delavec poimenovan kot tožnik ali tožeča stranka, delodajalec pa kot toženec ali tožena stranka.

3.1. Utemeljenost krivdnega razloga – zakonita odpoved

3.1.1. Sodba VIII Ips 557/2007 z dne 15. 12. 2008

Dejansko stanje: delavec je opravljal delo na delovnem mestu direktorja oddelka pomorske agencije, pri čemer je večkrat kršil delovne obveznosti tako, da je samovoljno zapuščal delovno mesto in uporabljal službeno vozilo v zasebne namene. V zvezi z opravljanjem delovnega mesta je tudi izstavil napačen obračun stroškov, zaradi česar je bil delodajalec oškodovan za več kot 1.100 EUR. Tožnik se je v reviziji v pretežni meri skliceval na dejstvo, da je delo opravljal tudi izven pisarne, saj je imel dolžnost sodelovanja s poslovnimi strankami in partnerji.

⁷¹ Sciarra (2001) *Labour law in the courts: national judges and the European Court of Justice*. 9.

⁷² Nekatere izmed obravnavanih odločb še niso dokončno oziroma pravnomočno zaključene, ker jih je npr. sodišče tretje stopnje razveljavilo in vrnilo na nižjo stopnjo v ponovno odločanje, vendar so vseeno uvrščene v ustrezno (pod)podpoglavje, in sicer ob upoštevanju obravnavanega pravnega vprašanja in predvidenega zaključka primera.

Sodišče je štelo zgoraj navedeno dejansko stanje za kršitev delovne obveznosti, zaradi katere je nadaljevanje delovnega razmerja onemogočeno. Svojo obrazložitev je podkrepilo z zakonskimi določbami 31. člena (vestno opravljanje dela), 32. člena (upoštevanje delodajalčevih navodil) in 35. člena (prepoved škodljivega ravnanja) ZDR. Sodišče je tožnikove ugovore štelo za neutemeljene, saj delodajalec ni pristajal na samovoljno zapuščenje in samovoljno uporabo službenega vozila, pri čemer ga je celo izrecno pisno pozval, da bo pogodbo o zaposlitvi odpovedal iz krivdnega razloga, če bo te kršitve ponavljal. Poleg tega je bila odsotnost delavca iz pisarne pogojena s predhodno odobritvijo delodajalca.

3.1.2. VDSS sodba Pdp 120/2012 z dne 1. 2. 2012

Dejansko stanje: tožnik je opravljal delo na delovnem mestu voznika avtobusa. Pri opravljanju dela je vsaj dvakrat kršil delovne obveznosti, in sicer prvič tako, da trem potnikom ni izdal vozovnic za vožnjo z avtobusom, čeprav so prevoznino plačali, in drugič, ker se ni ustavil na avtobusnem postajališču, čeprav bi se moral, ampak je odpeljal naprej mimo njega. Tožnik se je v postopku skliceval na to, da ni prišlo do druge kršitve, saj naj bi ravno ob tistem času, ko bi se moral ustaviti na postajališču, s svojim mobilnim telefonom nekaj fotografiral.

Sodišče je tožnikove navedbe štelo za neutemeljene, saj se lahko pri fotografiranju z mobilnim telefonom ura in datum na sliki poljubno nastavita. Sodišče je ugotovilo, da je tožnik z zgoraj navedenima opustitvama kršil pogodbeno obveznost iz delovnega razmerja, saj je bila njegova dolžnost voziti avtobus v skladu s pogodbo o zaposlitvi in splošnimi akti delodajalca, pri čemer je svojo obveznost drugič kršil s tem, da ni ustavil na postajališču, kjer bi moral, in kjer ga je čakal kontrolor. Zadeva je šolski primer utemeljenega krivdnega razloga, kjer je podana delavčeva kršitev, ki pa ni tako huda, da bi lahko šlo za izredno odpoved.

3.1.3. VSRS sodba VIII Ips 112/2015 z dne 27. 10. 2015

Dejansko stanje:⁷³ tožnica je bila zaposlena na delovnem mestu učiteljice za dodatno strokovno pomoč na predmetni stopnji. Delovne obveznosti je kršila tako, da je pred učenci zagovarjala nespoštovanje pravil glede uporabe mobilnih naprav v šoli. Po opozorilu pred odpovedjo pogodbe je učencem nepooblaščenoma pomagala in jim izdelovala domače naloge. Poleg tega je otrokom

⁷³ S kančkom humorja bi zadevo lahko poimenovali »Kul učiteljica«. Delavka je očitno imela drugačen pristop pri delu z otroki, ki so potrebovali dodatno pomoč pri učenju. Z opisanimi kršitvami se jim je najverjetneje približala in pridobila njihovo zaupanje, a to ne more biti razlog za nespoštovanje delodajalčevih navodil. Njeno početje kvečjemu spodbuja razmislek o (ne)primernosti učnih metod v slovenskem osnovnošolskem sistemu.

dovoljevala brskanje po internetu na svojem računalniku in sprejemala nenapovedane obiske učencev, ki ji niso bili dodeljeni v poučevanje.

Vrhovno sodišče je potrdilo odločitvi sodišč nižje stopnje, da je bila pogodba zakonito odpovedana. Zgoraj navedene kršitve delavke so škodile izobraževalnemu sistemu delodajalca, delavka pa tudi ni upoštevala navodil delodajalca, zato je bila odpoved zakonita.

3.1.4. Sodba VIII Ips 267/2008 z dne 16. 11. 2009

Dejansko stanje: delavka je opravljala delo receptorke in ni hotela nositi službene obleke, ki jo je sicer imela s sabo, zaradi česar ji je delodajalec odpovedal pogodbo. V reviziji je trdila, da naj bi bila službena obleka predpisana samo za varnostnike.

Sodišče je zavrnilo zgoraj navedeni argument tožeče stranke. Delodajalec je v postopku dokazal, da je interni pravilnik od delavke zahteval, da nosi službeno obleko. To je dokazal tudi s pogodbo o poslovnem sodelovanju, na podlagi katere je naročnik od njega (delodajalca) zahteval, do so njegovi delavci oblečeni v predpisane službene obleke, vključno z receptorji. Iz zadeve je razvidna pomembnost ustreznih dokaznih sredstev pri podaji odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

3.1.5. Sodba VIII Ips 375/2008 z dne 27. 9. 2010

Dejansko stanje: delavec je z delodajalcem sklenil novo pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto v kadrovski službi pri istem delodajalcu, vendar je delavec še naprej opravljal delo na starem delovnem mestu (v avtoparku). Po preteku dveh let je delodajalec z odredbo pozval delavca naj vendarle zasede delovno mesto v kadrovski službi, ki pa je delavec ni spoštoval, ampak je še naprej prihajal v službo na staro delovno mesto. V postopku se je delavec skliceval na dejstvo, da pogodba ni bila realizirana dve leti, zato je mislil, da ni stopila v veljavo. Iz zadeve na drugi stopnji je razvidno, da je delavec prvo pogodbo o zaposlitvi (za delo v avtoparku) sklenil pred tridesetimi leti.⁷⁴

Vrhovno sodišče je potrdilo sodbi sodišč nižje stopnje, da je bila pogodba zakonito odpovedana. V obrazložitvi se je oprlo na 31. člen ZDR, ki je določal obveznost delavca glede opravljanja dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Da je delodajalec toleriral neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti kar dve leti, je bilo tudi po mnenju sodišča »nenavadno«, vendar to ne more biti opravičilo, da delavec ni pričel opravljati dela, ko je bil z odredbo na to pozvan. Iz tega primera je razvidno, da je utemeljena kršitev za krivdni razlog lahko tudi takšna, da jo delodajalec sicer tolerira neko daljše

⁷⁴ VDSS sodba Pdp 1328/2007 z dne 23. 4. 2008

obdobje, vendar ko delavca pozove k spoštovanju delovnih obveznosti, mora slednji to spoštovati in prenehati s kršitvijo.

3.1.6. Sklep VIII Ips 150/2013 z dne 16. 9. 2013

Dejansko stanje: delavec je opravljal delo na delovnem stroju, pri čemer je kršil delovne obveznosti tako, da je stroj zaustavljaj v nočni izmeni za nekaj ur in ga prižigal nazaj na koncu delovnika. Poleg tega je neupravičeno zapustil svoje delovno mesto, zaradi česar je prišlo do okvare izdelka. Sodišči nižje stopnje sta ugotovili, da je bila zaradi depresije njegova delovna sposobnost okrnjena, odpoved pogodbe o zaposlitvi pa nezakonita, ker delavec ni bil odgovoren za izvršene kršitve.

Vrhovno sodišče je ugodilo reviziji toženca in razveljavilo sodbi sodišč nižje stopnje in zadevo vrnilo v novo sojenje. Sodišče je poudarilo, da se pri odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga ne zahteva naklepa ali hude malomarnosti, kot se to zahteva pri razlogu za izredno odpoved. Pri tem se je zavzelo za bolj strogo razlago zdajšnjega 89. člena ZDR-1 in zapisalo, da ne more biti vnaprej podan razbremenilni razlog delavca, četudi le-ta predstavlja njegovo osebno okoliščino. Povedano drugače: delavec se ne more razbremeniti krivde z zatrjevanjem osebnih (npr. psiholoških) okoliščin, zaradi katerih je kršil delovne obveznosti. Delavec v času kršitev niti ni bil neprišteven, ampak je bila njegova delovna sposobnost »okrnjena«. Iz zadeve se lahko nadalje razbere, da je treba pravni standard glede nadziranja delavčevega ravnanja razlagati ozko in restriktivno. Slednje je v interesu delodajalca, saj bi v nasprotnem primeru lahko (pre)hitro prišlo do razbremenitve delavčeve krivde in tako do nezakonite odpovedi.

3.1.7. Sodba VIII Ips 48/2012 z dne 15. 10. 2012

Dejansko stanje: delavec je opravljal delo vzdrževalca. Delovne obveznosti je kršil s kajenjem in počivanjem med delovnim časom, in sicer v strgarski delavnici, česar ne bi smel. S strani delodajalca je bil predhodno opozorjen na možnost odpovedi pogodbe, vendar je mesec dni kasneje kršitev ponovil, zaradi česar mu je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi.

Vrhovno sodišče je spremenilo odločitev sodišča druge stopnje in odločilo, da je bila pogodba zakonito odpovedana. V zadevi je sicer šlo za lažjo kršitev, vendar za ponavljajočo in istovrstno kršitev, s čimer je delavec porušil zaupanje z delodajalcem. Delavec niti ni poskušal prilagoditi svojega vedenje glede opustitve svoje kršitve med delovnim časom. Ta zadeva je nekoliko drugačna od drugih, saj delavec ni kršil obveznosti, določene v pogodbi o zaposlitvi ali v drugem splošnem aktu delodajalca, ampak je s svojim ravnanjem kršil Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov

(ZOUTI).⁷⁵ Ker je neupravičeno kadil na delovnem mestu, bi lahko bila njegovemu delodajalcu izrečena globa za prekršek. ZOUTI namreč v 19. točki prvega odstavka 21. člena določa prepoved kajenja v delovnih prostorih.

3.1.8. Sodba VIII Ips 186/2010 z dne 6. 9. 2011

Dejansko stanje: delavka je opravljala delo referentke za analitiko in koordinacijo v programskem sektorju. Pri izvrševanju delovnih nalog je bila neformalno večkrat opozorjena na nepravilnosti pri delu. Opozorilo pred odpovedjo je prejela, ker je na spletu napačno objavila urnik kino predstav, zaradi česar je delodajalec moral zavrniti okoli 50 zavedenih strank. Delavki je bila podana odpoved pogodbe, ker je poslovnim partnerjem napačno posredovala podatek o prodaji vstopnic, zaradi česar bi delodajalcu skoraj nastala škoda v obliki preveč obračunane provizije, in sicer v višini okoli 29.000 EUR, če (očitne) napake ne bi hitro odkrili in sanirali.

Vrhovno sodišče je po večkratnih spremembah odločitve⁷⁶ le odločilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje, ki je zavrnilo tožbeni zahtevek tožnice. Sodba je uvrščena v to magistrsko diplomsko delo, ker je vrhovno sodišče poudarilo, da je pri podaji odpovedi pogodbe tudi bistvena prognoza glede pričakovanja o možnostih izpolnjevanja delovnih obveznosti s strani delavca. Pri tem je še dodalo, da ne gre enačiti marljivega delavca, ki se mu pri delu pripetita dve napaki, in delavca, ki je nasploh nezanesljiv, ter se ne drži navodil in opozoril delodajalca. Takega delavca je vrhovno sodišče prepoznalo v tožnici, zato je razsodilo, da je bila pogodba zakonito odpovedana.

3.2. Utemeljenost krivdnega razloga – nezakonita odpoved

3.2.1. Sodba VIII Ips 16/2007 z dne 18. 6. 2007

Dejansko stanje: delavec je kršil delovne obveznosti tako, da ni obvestil nadrejenega o predčasnem odhodu z dela in njegovem nadomeščanju, ampak se je zgolj neposredno dogovoril z delavcem, ki ga

⁷⁵ Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov (ZOUTI), Ur. l. RS, št. 93/07 – uradno prečiščeno besedilo.

⁷⁶ Sodišče prve stopnje je najprej zavrnilo tožbeni zahtevek delavke. Nato je višje delovno in socialno sodišče ugodilo njeni pritožbi in spremenilo sodbo tako, da je ugodilo njenemu tožbenemu zahtevku. Delodajalec je vložil revizijo, s katero je dosegel, da je vrhovno sodišče razveljavilo sodbo sodišča druge stopnje in zadevo vrnilo sodišču druge stopnje v novo sojenje. Slednje je (ponovno) ugodilo pritožbi delavke in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je ugodilo njenemu tožbenemu zahtevku. Zoper to odločitev je delodajalec (ponovno) vložil revizijo, ki je predmet zgornje obravnave. Opisan postopek spreminjanja in vračanje zadeve iz višje na nižje stopnje nazorno pokaže, kako sodišča ne bi smela postopati. Opisani postopek najmanj zbuja dvom o kredibilnosti sodnih organov in ruši zaupanje ljudi v delo sodišč, hkrati pa po nepotrebnem izčrpa ekonomska sredstva, ki so sodišču namenjena za tekoče poslovanje.

naj bi nadomeščal. Sodelavec, ki naj bi ga nadomeščal, je zamudil na delo, ker se mu je pokvaril avto. Delavec je bil zato odpuščen, saj (ponovno) ni dobil dovoljenja delodajalca o nadomeščanju.

Sodišče je v obrazložitvi priznalo, da je delavčeva kršitev delodajalcu oteževala varno in organizirano izpolnjevanje delovnih nalog. Vendar se je strinjalo s sodiščem nižje stopnje, da je bila odpoved nezakonita, saj sodišče upošteva samo tisti razlog, ki je bil povod za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ta pa ni bil dovolj resen. Čeprav se lahko zgodi, da je kršitev delavca iz pisnega opomina pred odpovedjo hujša od kršitve, ki je bila razlog za odpoved pogodbe, pa lahko sodišče kljub temu upošteva prvo kršitev, in sicer pri ugotavljanju možnosti o nadaljevanju delovnega razmerja.

Sodišče je odločilo, da delavčeva kršitev ni bila taka, da bi onemogočala nadaljevanje delovnega razmerja, kar je lahko sporno. Iz zadeve je razvidno, da je delavec v preteklosti že kršil delovne obveznosti tako, da ni dobil dovoljenja nadrejenega o predčasnem odhodu ali zamenjavi turnusa, vendar se sodišče v to ni spuščalo. Takšno ravnanje delavca je nedvomno samovoljno. Dejstvo je, da delavec s svojim ravnanjem ni spoštoval delodajalčevih navodil (34. člen ZDR-1), pri tem pa mu je oteževal ali onemogočal organiziranje delovnega procesa.⁷⁷

3.2.2. VDSS sodba Pdp 396/2013 z dne 17. 10. 2013

Dejansko stanje: delavka je z delodajalcem sklenila pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto poslovodje v trgovini z mesnimi izdelki. Delodajalec ji je pri odpovedi pogodbe iz krivdnih razlogov očital dve kršitvi. Prvič, da je drugemu delavcu brez računa in z odložnim rokom plačila izročila skupno 210 kilogramov mesa v skupni vrednosti več kot 700 EUR, ki jih je delavec kasneje le delno poravnal. In drugič, da je ob prenehanju poslovanja prodajalne pustila še vklopljen zamrzovalnik, v katerem je bilo meso, ki mu je potekel rok trajanja, v skupni vrednosti okoli 160 EUR. Meso je bilo neprimerno za prehrano ljudi, zato bi morala glede tega sprejeti ustrezne ukrepe.

Sodišče druge stopnje je odločilo, da je bila odpoved pogodbe nezakonita. Kot je zapisalo, je bila praksa pri delodajalcu taka, da je bil delavcem omogočen prevzem blaga, vključno z odlogom plačila, zato delavka ni storila kršitve. Sodišče se je tudi v zvezi z drugo kršitvijo strinjalo s stališčem sodišča prve stopnje, da je delavka glede preteka roka uporabe mesa klicala poslovodje v druge poslovalnice in poskušala najti rešitev, poleg tega pa je o tem tudi obvestila nadrejeno delavko. Delodajalec se v postopku sploh ni zjasnil, kako bi morala drugače ravnati, zato delavka ni kršila svojih obveznosti.

⁷⁷ Glede obravnavanega primera dodajam še naslednje. Če se je delavec v preteklosti že večkrat dogovarjal s sodelavci glede predčasnih odhodov z dela ali glede nadomeščanj in tako početje ni bilo vsaj »tih« dogovorjeno pri delodajalcu, potem ni razloga, da odpoved pogodbe ne bi bila zakonita. Drugega primernege sredstva, ki bi sankcioniralo tako početje, delodajalec niti nima. Iz primera lahko razberemo, da se delodajalec ni strinjal s takim načinom dogovarjanja, saj je delavca že vsaj dvakrat (formalno) opozoril na to.

3.2.3. VSRS sodba VIII Ips 102/2014 z dne 1. 9. 2014

Dejansko stanje: delavec je opravljal delo skupinskega habilitatorja.⁷⁸ Delodajalec mu je pri opozorilu pred odpovedjo očital, da je nepooblaščen vodil delavnico in da je pri organizaciji izleta neprimerno komuniciral z nadrejeno delavko. Odpoved pogodbe mu je bila podana, ker je pri izvrševanju delovnih nalog izdal dobavnico v elektronski obliki, namesto v fizični, ki se je navadno uporabljala pri delodajalcu.

Vrhovno sodišče je potrdilo sodbi nižje stopnje, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Pri tem se je sklicevalo na dejstvo, da kljub samoiniciativni sestavi elektronske dobavnice in opustitvi opozorila nadrejenim, delodajalcu ni nastala nobena škoda.⁷⁹ Nadalje se je sklicevalo še na dejstvo, da je šlo v tem primeru za angažiranega delavca, ki je sicer delo opravljal brez pripomb delodajalca.⁸⁰

Primer potrjuje sodno prakso, ki se je izoblikovala glede utemeljenosti odpovednega krivdnega razloga. Vsaka delavčeva nepravilnost, ki sicer predstavlja odstop od pričakovanega ravnanja delavca, še ne utemeljuje redne odpovedi, če je mogoče delavčeve kršitve reševati v okviru rednega delovnega procesa. Slednje stališče vrhovnega sodišča sicer na prvi pogled otežuje delodajalcu uporabo krivdnega razloga kot redno odpoved pogodbe. Na drugi strani pa se je treba zavedati, da se lahko (manjše) napake ali odstopanja od delovnih zahtev delavcem pojavljajo v vsakodnevem delovnem procesu. Vrhovno sodišče se je opredelilo tudi glede tega vprašanja, in sicer v sodbi VIII Ips 71/2007 z dne 22. 1. 2008, kjer je zapisalo, da vsako malomarno ravnanje delavca še ne more pomeniti utemeljenosti krivdnega razloga, zato posledično tako ravnanje delavcu ne preprečuje nadaljevanja delovnega razmerja.

3.3. Zakoniti postopek odpovedi

3.3.1. Sodba VIII Ips 335/2009 z dne 26. 10. 2010

Dejansko stanje: delavec je opravljal delo voznika tovornjaka, pri čemer je obakrat kršil delovne obveznosti v povezavi s kontroliranjem prevzetega blaga. Delavec je bil v vabilu na zagovor opozorjen na možnost izredne odpovedi, nakar mu je delodajalec redno odpovedal pogodbo iz krivdnega razloga.

⁷⁸ Delo, ki zajema storitve uporabnikom varstveno-delovnega centra.

⁷⁹ Obrazložitev vrhovnega sodišča se v tem delu ne ujema s sodbo VIII Ips 48/2012 15. 10. 2012, v kateri je isto sodišče poudarilo, da se pri delavčevi kršitvi ne zahteva nastanek škode, ampak za utemeljenost krivdnega razloga zadostuje kršenje delovnih obveznosti. Iz zapisanega menim, da bi bilo dejstvo o nenastanku škode pravilneje obravnavati kot delavčevo olajševalno okoliščino pri kršitvi in ne kot ekskulpacijo krivde.

⁸⁰ S tem je sodišče upoštevalo delavčeve lastnosti in na splošno njegove rezultate kot denimo v sodbi VIII Ips 186/2010 z dne 6. 9. 2011.

Vrhovno sodišče je pritrdilo stališčem, da je bila pogodba zakonito odpovedana. Kršitev pri postopku odpovedi ni našlo kljub temu, da je bil delavec v pisni obdolžitvi⁸¹ opozorjen na možnost izredne odpovedi, pogodba pa mu jebila odpovedana iz krivdnega razloga, ki je redni odpovedni razlog. Že sodišče druge stopnje je v obrazložitvi zapisalo, da ni razlogov, zaradi katerih delodajalec ne bi smel podati redne odpovedi, če to ugotovi naknadno, in če je delavca že opozoril na možnost izredne odpovedi.⁸² Vrhovno sodišče je dodalo, da se pri odpovedi pogodbe ne zahteva ponovitev enake kršitve iz opozorila pred odpovedjo. V obravnavanem primeru pa je celo obakrat šlo za kršitev v zvezi s kontroliranjem prevzetega blaga, kar se bere kot da je to sodišče štelo za oteževalno okoliščino.

3.3.2. VSRS sklep VIII Ips 62/2016 z dne 12. 7. 2016

Dejansko stanje: delavka je opravljala delo v vrtcu,⁸³ pri čemer je večkrat kršila delovne obveznosti, zaradi česar ji je delodajalec izrekel pisni opomin v disciplinskem postopku z opozorilom, da bo v primeru njene ponovne kršitve zoper njo (ponovno) uvedel disciplinski postopek in sprožil postopek za redno odpoved pogodbe iz krivdnega razloga. Sodišči nižje stopnje sta ugotovili, da je bila odpoved nezakonita, saj nista šteli pisnega opomina, ki ga je delavka prejela kot disciplinsko sankcijo v obliki pisnega opozorila po prvem odstavku 85. člena ZDR-1, poleg tega v njem ni bil naveden rok, v katerem delavka ne sme storiti nove kršitve.

Vrhovno sodišče je razveljavilo sodbi sodišč prve in druge stopnje in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Pri tem je zavzelo stališče, da je iz pisnega opomina jasno izhajalo, da bo delodajalec ob ponovni kršitvi delavke zoper njo sprožil postopek odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga, s tem pa je bil izpolnjen pogoj predhodnega pisnega opozorila. Poleg tega za relevantno ni štelo dejstvo, da rok v pisnem opominu ni bil določen, saj je ta določen že v prvem odstavku 85. člena ZDR-1. Opisano stališče vrhovnega sodišča ni nesporno.

Zakonodajalec je izrecno določil v prvem odstavku 85. člena ZDR-1 obveznost delodajalca, da mora delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje delovnih obveznosti in na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila. Poleg tega zakonodajalec določa, da je lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti rok za ponovno kršitev drugače določen, vendar ne dalj kot dve leti. Delodajalčeva obveznost je tu popolnoma jasna in razumna, zato je še manj razumljiva argumentacija vrhovnega sodišča, da je rok že določen v samem zakonu in je zaradi tega posledično delodajalec oproščen navedbe roka v opozorilu. Argumentacija ni prepričljiva saj so vse pravice in obveznosti strank pogodbe o zaposlitvi *a priori* določene v zakonu, kar pa ne pomeni, da je delodajalec zaradi tega na

⁸¹ Dejansko stanje je bolj podrobno razvidno v VDSS sodbe Pdp 95/2009 z dne 16. 4. 2009.

⁸² *Ibidem.*

⁸³ Dejstvo je razvidno iz VDSS sodbe Pdp 487/2015 z dne 3. 12. 2015.

kakršen koli način oproščen opustitve seznanitve delavca z njegovimi pravicami, ampak ravno nasprotno.

3.3.3. Sklep VIII Ips 293/2010 z dne 20. 3. 2012

Dejansko stanje: delavka je bila zaposlena na delovnem mestu skladiščnik – trezorist,⁸⁴ pri čemer je bila pisno opozorjena na možnost odpovedi, ker je brez dovoljenja zapuščala delovno mesto in tako oteževala normalni potek delovnega procesa. Delodajalec ji je v pisnem opozorilu očital neupravičeno odsotnost z dela v povprečju med dvema urama in pol in tremi urami. Sodišče prve stopnje pa je ugotovilo izostanek delavke približno 40 minut dnevno. Čeprav je resda prišlo do nedovoljene odsotnosti z dela, kar je bilo v nasprotju s prvim odstavkom 154. člena ZDR, ki je določal pravico do odmora v trajanju 30 minut, je sodišče prve stopnje štelo, da kršena obveznost ni bila tako huda, da bi zadoščala za pisno opozorilo pred odpovedjo.

Vrhovno sodišče se z zgoraj navedeno argumentacijo ni strinjalo, saj je v zadevi še vedno šlo za odsotnost, ki ni bila upravičena. Namen instituta pisnega opozorila je v tem, da se delavca odvrne od nadaljnjega kršenja delovnih obveznosti, kar predolgo zadrževanje na malici prav gotovo je. Sodišče je še dodalo, da ima delodajalec pravico opozoriti delavca na katero koli kršitev, ki izvira iz delovnega razmerja. V sodnem postopku je lahko pisno opozorilo predmet nadzora glede utemeljenosti in zakonitosti tega pravnega instituta. To pomeni, da kljub temu, da delavec ne more s samostojno tožbo izpodbijati pisnega opozorila pred odpovedjo, je slednje lahko še vedno predmet sodne kontrole, s tem pa je delodajalcu preprečena zloraba tega pravnega instituta.

3.4. Nezakoniti postopek odpovedi

3.4.1. Sodba VIII Ips 478/2008 z dne 9. 2. 2010

Dejansko stanje: tožniku je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, ker je na delovnem mestu odklonil alkotest in ker je prišel na delo vinjen, zaradi česar je bil tudi odstranjen z dela. Vodstvo delodajalca se je z navedenimi kršitvami seznanilo po preteku 16 dni, nakar je bil delavcu omogočen zagovor 37. dan od seznanitve vodstva, pogodba o zaposlitvi pa mu je bila odpovedana 25 dni po zagovoru.

Vrhovno sodišče je potrdilo sodbi nižjih sodišč, da je bila podana odpoved nezakonita, saj ni bila podana pravočasno. Takratni peti odstavek 88. člena nenovaliranega ZDR je določal 30-dnevni

⁸⁴ Dejstvo je razvidno iz VDSS sodbe Pdp 844/2010 z dne 9. 9. 2010.

subjektivni rok za podajo odpovedi.⁸⁵ Subjektivni rok pa začne teči od ugotovitve utemeljenega razloga za podajo odpovedi, torej od seznanitve delodajalca z delavčevimi kršitvami in ne šele z zagovorom. V kolikor bi takrat veljal ZDR-1, bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita.

3.4.2. Sodba VIII Ips 231/2006 z dne 5. 12. 2006

Dejansko stanje: delodajalec je zoper delavca vodil disciplinski postopek in delavcu zaradi kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, izrekel opomin. Kršitve, ki jih je delodajalec ugotovil v disciplinskem postopku je (ponovno) uporabil v postopku redne odpovedi iz krivdnih razlogov in delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi.

Vrhovno sodišče je ugotovilo, da je bil postopek odpovedi pogodbe nezakonit, saj je delodajalec kršil prepoved t. i. stopnjevanja sankcij. Zakon loči institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi (urejen od 80. do 117. člena ZDR) od instituta disciplinske odgovornosti delavca (urejenega od 174. do 181. člena ZDR), kar pomeni, da delodajalec ne more uporabiti kršitev iz disciplinskega postopka še za (civilno) sankcijo odpovedi pogodbi pogodbe. Poleg tega je drugi odstavek 175. člena ZDR izrecno določal, da disciplinska sankcija ne more trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca, kar odpoved pogodbe o zaposlitvi nedvomno je. Takšna praksa tudi onemogoča delodajalcu, da zoper delavca vodi disciplinski postopek in mu pri tem izreče disciplinsko sankcijo, nato pa še v navidezno drugem postopku (istemu delavcu) izreče sankcijo odpovedi pogodbe.

Skladno z napisanim se mora delodajalec ob delavčevi kršitvi odločiti, ali bo zoper njega vodil disciplinski postopek ali postopek redne odpovedi. V praksi se bo delodajalec odločil za uvedbo disciplinskega postopka v primeru lažjih kršitev s strani delavca, ki ne bodo take, da bi lahko imele za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi, oziroma ki ne bodo onemogočale nadaljevanja delovnega razmerja.⁸⁶

3.4.3. Sodba VIII Ips 78/2011 z dne 21. 5. 2012

Dejansko stanje: delavka delodajalcu ni izročila ključev urada in drugih prostorov ter nekaterih predmetov,⁸⁷ čeprav bi jih morala. Na ta način je delavka dlje časa kršila delovne obveznosti, in sicer v opustitveni obliki. V postopku se je zastavilo tudi vprašanje, kdaj začne teči rok za podajo odpovedi –

⁸⁵ Trenutno veljavni tretji odstavek 89. člena ZDR-1, ki določa 60-dnevni subjektivni rok. V kolikor bi takrat veljal ZDR-1, bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita.

⁸⁶ Sodba VIII Ips 296/2006 z dne 21. 11. 2006.

⁸⁷ Delavka je bila dolžna delodajalcu izročiti še prenosni računalnik, originalno stampiljko, polnilec za mobilni telefon ter nekatere druge listine in dokumente.

ali z dnem, ko je delavka prvič opustila dolžno ravnanje (ko ni hotela izročiti predmetov), ali v trenutku prenehanja kršitve (ko je izročila zahtevane predmete).

Vrhovno sodišče je potrdilo sodno prakso,⁸⁸ ki se sicer nanaša na izredno odpoved, da rok za podajo odpovedi začne teči z dnem, ko se delavkina kršitev preneha in ne šele takrat, ko je delavka prvič opustila dolžno ravnanje, kot je napačno menilo sodišče nižje stopnje. V obravnavanem primeru je delodajalec pravočasno podal odpoved, saj je bil rok, ki se je štel kot trenutek prenehanja kršitve, zanj ugodnejši. Kljub temu pa bila podana odpoved nezakonita, saj delodajalec delavki ni podal pisnega opozorila pred odpovedjo.

3.5. Razmejitev krivdnega razloga od razloga nesposobnosti

3.5.1. Sodba VIII Ips 464/2007 z dne 3. 12. 2008

Dejansko stanje: delavka je bila zaposlena na delovnem mestu vodje trgovine. Delodajalec ji je zaradi inventurnega manjka redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. V pisni obdolžitvi je delavki očital, da je do inventurnega manjka prišlo zaradi njenega krivdnega ravnanja, v odpovedi pogodbe pa je navedel, da je do te posledice prišlo zaradi njene nesposobnosti.

Vrhovno sodišče je potrdilo sodbo sodišča druge stopnje, da je bila odpoved zakonita. V jedru odločbe je navedlo, da pogodba *a priori* ni nezakonita zato, ker je delodajalec najprej delavki očital krivdno ravnanje, odpoved pa podal iz razloga nesposobnosti. Ko je delodajalec ugotovil, da ni podana delavkina krivda, to še ni avtomatično pomenilo, da je šlo za razlog nesposobnosti. Tudi razloge, ki utemeljujejo razlog nesposobnosti, mora delodajalec dokazati v sodnem postopku. Ključna ugotovitev iz obravnavanega primera je, da je mogoče delavcu najprej očitati en redni odpovedi razlog, pogodbo pa odpovedati z drugim odpovednim razlogom. Slednje drži, v kolikor se dokaže, da je bila odpoved odpovedana iz pravega odpovednega razloga. Čeprav gre v takem primeru za pravno vprašanje, pa je končna odločitev odvisna predvsem od (z)možnosti dokazovanja strank v sodnem postopku.

3.5.2. VDS sodba Pdp 1282/2006 z dne 25. 5. 2007

Dejansko stanje: delavka je opravljala delo na področju trženja. Delodajalec ji je pogodbo o zaposlitvi odpovedal iz razloga nesposobnosti, ker je delavka, med drugim, samovoljno spreminjala poslovne odločitve in vpisovala dokumente v knjigo prispele pošte, za kar pa ni imela pooblastila.

⁸⁸ Sodbi VIII Ips 351/2008 z dne 20. 4. 2010 in VIII Ips 160/2008 z dne 12. 1. 2010.

Sodišče je potrdilo odločitev sodišča prve stopnje,⁸⁹ da je bila odpoved nezakonita. V obrazložitvi je zapisalo, da je pri krivdnem razlogu poudarjena krivda delavca, medtem ko gre pri nedoseganju pričakovanih delovnih rezultatov (razlog nesposobnosti) za premajhno zmožnost ali nezmožnost delavca, da delo opravi pravočasno, strokovno in kvalitetno. Premajhna zmožnost ali nezmožnost delavca ima torej za posledico nedoseganje pričakovanih rezultatov dela. Višje delovno in socialno sodišče se je strinjalo s sodiščem prve stopnje, da zgoraj navedene kršitve ni mogoče opredeliti kot razlog nesposobnosti, ampak kvečjemu kot krivdni razlog.

Vsak konkreten primer je treba posebej presoјati, to pa zahteva naslednji miselni preizkus. V kolikor se nedopustni rezultat delavčevega dela odraža v njegovem subjektivnem odnosu do dela in izpolnjevanju delovnih obveznosti, gre za krivdni razlog. Če pa je ravnanje delavca posledica njegove nezmožnosti za opravljanje dela, pa gre za razlog nesposobnosti. Delodajalec mora opisano miselno operacijo narediti preden poda redno odpoved, saj je v primeru napačnega odpovednega razloga odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Delodajalec ima v vsakem primeru možnost, da v sodnem postopku dokaže nasprotno.

3.5.3. VDSS sodba Pdp 94/2011 z dne 6. 5. 2011⁹⁰

Dejansko stanje: tožnica je opravljala delo zastopniškega kandidata. Do kršitev delovnih obveznosti je prišlo, ker delavka ni dosegala predvidenih rezultatov dela. Delodajalec jo je skupaj še s tremi drugimi delavkami pisno opozoril na možnost odpovedi pogodbe in z njimi opravil ustni razgovor. Vse druge delavke so po opominu izboljšale delovne rezultate, razen tožnice, ki v enem izmed naslednjih mesecev ni s strankami sklenila nobenega zavarovanja. V postopku se je tožnica sklicevala, da bi ji delodajalec kvečjemu moral odpovedati pogodbo iz razloga nesposobnosti in da je imela slabše delovne rezultate zaradi gospodarske krize in zasičenosti trga z zavarovalnimi produkti.

Višje delovno in socialno sodišče je potrdilo sodbo sodišča prve stopnje, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita. Sodišče je štelo tožničine navedbe za neutemeljene, saj so ostale tri sodelavke po opravljenem razgovoru izboljšale delovne rezultate, in sicer ob skoraj identičnih delovnih pogojih. Čeprav so se gospodarske razmere v tistem času resda poslabšale, to še ne izključuje tožničine krivde pri doseganju delovnih rezultatov. Tožnica ni spremenila svojega načina dela, kljub temu da jo je delodajalec na to pozval, zato je bila odpoved pogodbe iz krivdnega razloga zakonita.

⁸⁹ Tudi iz nekaterih drugih razlogov, ki po vsebini ne spadajo v kontekst tega poglavja.

⁹⁰ V obravnavani zadevi se sicer pogręša pogręšam bolj poglobljeno analizo o razliki razloga nesposobnosti od krivdnega razloga. Kljub temu pa je sodna odločba uvrščena v to delo, saj na praktičen način prikazuje zakonito uporabo tega pravnega instituta.

4. ZAKLJUČEK

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi je v prvi vrsti treba najti ravnotežje med ekonomskimi interesi delodajalca in varstvom zaposlitve delavca. Na sodobnem globalnem tržišču nosi delodajalec vedno večji gospodarski riziko, zato je utemeljena njegova zahteva po čim bolj tekočem opravljanju dela. Kršitev pogodbenih obveznosti ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja se šteje kot redni odpovedni razlog iz krivdnih razlogov. Ta kršitev lahko posredno ali neposredno posega v organizirani delovni proces delodajalca.

Sodna praksa odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov je že dobro razvita, kar posledično pomeni, da pomembno dopolnjuje abstraktno zakonsko definicijo. V kolikor delodajalec ni prepričan o utemeljenosti tega odpovednega razloga, si lahko pomaga z relevantnimi sodnimi odločbami, ki se nanašajo na podobno dejansko stanje kot kršitev delavca, ki mu želi odpovedati pogodbo. Na drugi strani pa se lahko delavec lažje odloči o morebitni vložitvi tožbe zoper vročeno odpoved pogodbe, vendar tudi to ne bo vedno enostavno.

Kot je razvidno iz obravnavanih sodnih odločb, mora delavec najprej ustrezno postaviti tožbene zahteve in tožbo dopolniti z drugimi predpisanimi sestavinami in dokazi. Čeprav je sodna praksa na tem področju relativno jasna, morajo seveda sodišča presojati vsak primer posebej. Lahko se tudi zgodi, da ob skoraj identičnih kršitvah delavcev pridemo do popolnoma različnih zaključkov. Sodišče je namreč dolžno upoštevati vse okoliščine primera. Skladno s sodbama VIII Ips 102/2014 z dne 1. 9. 2014 in VIII Ips 186/2010 z dne 6. 9. 2011 je odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko nezakonita, če kršitev izvrši angažiran in zanesljiv delavec, ki vestno in brez pripomb delodajalca opravlja svoje delo. In obratno. Do utemeljenosti krivdnega razloga lahko pride tudi ob sicer manjših oziroma blagih kršitvah že tako ali tako nezanesljivega delavca, ki pogosto krši svoje obveznosti. Zaradi tega je postopek dokazovanja velikega pomena tako za delavca kot za delodajalca.

Iz obravnavanih sodnih odločb sklepam, da sodišče odpoved pogodbe o zaposlitvi še vedno šteje kot ukrep *ultima ratio*, kar je z vidika varovanja delavčevih pravic povsem na mestu. Delodajalec tako ne more vsake delavčeve kršitve, ki pomeni odstop od zahtev pri opravljanju dela, opredeliti in sankcionirati kot utemeljen krivdni razlog za odpoved. Ker se je motiti človeško, bi lahko pričakovali, da se bo pri veliki večini delavcev sem ter tja pojavila kakšna napaka, ki pa je že lahko kvalificirana kot krivdni razlog. V kolikor je mogoče delavčeve nepravilnosti oziroma kršitve rešiti v okviru delovnega procesa, potem uporaba instituta krivdnega razloga ne pride v poštev. Skozi obravnavo dejanskih primerov lahko ugotovimo, da je krivdni razlog uporabljen zakonito, če denimo delavec ni upošteval pisnega opozorila pred odpovedjo in tako ni spremenil svojega odnosa do opravljanja dela. Kršitev mora biti vsekakor taka, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja.

Opažam, da je v sodni praksi še najmanj razvito vprašanje razlikovanja razloga nesposobnosti od krivdnega razloga, saj ni videti jasne in podrobne razmejitve. K temu sicer prispeva tudi že sama podobnost obeh odpovednih razlogov, zato pa je še toliko pomembnejše, da sodišča s sodnimi odločbami jasno in razumljivo začitajo razlikovanje obeh pravnih institutov. In ravno v slednjem primeru in njemu podobnim je še odprt prostor za možnost razvoja nove sodne prakse ...

5. VIRI

5.1. Knjige

- Belopavlovič, Nataša in drugi (2003) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Belopavlovič, Nataša in drugi (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Brodie, Douglas (2005) *The employment contract: legal principles, drafting, and interpretation*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Cvetko, Aleksej (2004) *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV založba.
- Jackson, Gordon E. in Shields, Stephen L. (1992) *How to defend and win labor and employment law cases*. New Jersey: Engelwood Cliffs.
- Krašovec, Darko (2013) *Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2013*. Ljubljana: Reforma.
- Kresal, Barbara in drugi (2006) *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Kresal, Barbara in drugi (2013) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe)*. Ljubljana: GV založba.
- Kresal Šoltes, Katarina, Kresal, Barbara in Senčur Peček, Darja (2014) *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori: z besedilom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Mežnar, Drago (1998) *Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Novak, Janez (2004) *Delovni spori*. Ljubljana: GV založba.
- Rangus, Andraž in Mihailova Brojan, Sneža (2015) *Novosti in dopolnitve zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2015: prve dopolnitve Velikega komentarja ZDR-1*. Ljubljana: Reforma.
- Ravnič, Anton (2004) *Osnove radnog prava: domačeg, uporednog i međunarodnog*. Zagreb: Pravni fakultet.
- Sciarra, Silvana (2001) *Labour law in the courts: national judges and the European Court of Justice*. Oxford: Hart Publishing.
- Štelcer, Nataša (2014) *Veliki komentar ZDR-1: (2014)*. Maribor: Poslovna založba MB.
- Tičar, Luka (2012) *Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* Ljubljana: Pravna fakulteta.

5.2. Članki

- Belopavlovič, Nataša (2013) Poenostavitev postopka odpovedi. *Delavci in delodajalci* Letn. 13, št. 2/3 (2013). 367–379.
- Mihailova Brojan (2013) Spremembe, ki jih nova delovna zakonodaja prinaša v zvezi s postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi. *Pravosodni bilten*. Letn. 34, št. 4, 235–246.
- Novak, Janez (2014) Mediacija pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi. *Podjetje in delo* Letn. 40, št. 5. 847–860.
- Pustovrh Pirnat, Tanja (2009) Tožbeni zahtevki v primeru sodnega varstva zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Pravnik* Letn. 64, št. 5/6, 285–304
- Pustovrh Pirnat, Tanja (2011) Sodno varstvo pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci*. Letn. 11, št. 1, 39–56.
- Robnik, Ivan (2013) ZDR-1 in sodna praksa o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*. Letn. 13, št. 2/3, 325–342.
- Tičar, Luka (2011) Posebnosti mediacije v delovnih sporih. *Delavci in delodajalci*. Letn. 11, št. 2/3, 353–369.

5.3. Predpisi

- Evropska konvencija o človekovih pravicah (EKČP), Ur. l. RS – MP št. 7/05.
- Evropska socialna listina (spremenjena), Ur. l. RS, št. 24/1999.
- Obligacijski zakonik (OZ), Ur. l. RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F.
- Zakon o pravnem postopku (ZPP) Ur. l. RS, št. 73/07 – uradno prečiščeno besedilo, 45/08 – ZArbit, 45/08, 111/08 – odl. US, 57/09 – odl. US, 12/10 – odl. US, 50/10 – odl. US, 107/10 – odl. US, 75/12 – odl. US, 40/13 – odl. US, 92/13 – odl. US, 10/14 – odl. US in 48/15 – odl. US.
- Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov (ZOUTI), Ur. l. RS, št. 93/07 – uradno prečiščeno besedilo.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15.

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) Ur. l. RS., št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14.
- Ustava Republike Slovenije (URS), Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90,97,99.

5.4. Sodne odločbe

- Sklep VIII Ips 109/2011 z dne 4. 6. 2012. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113045191&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2012032113045191> (3. 9. 2016)
- Sklep VIII Ips 133/2009 z dne 22. 11. 2010. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815249846/ (1. 10. 2016)
- Sklep VIII Ips 150/2013 z dne 16. 9. 2013. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113058898&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2012032113058898> (27. 8. 2016)
- Sklep VIII Ips 388/2007 z dne 20. 10. 2008. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/27219/> (20. 8. 2016)
- Sklep VIII Ips 462/2007 z dne 9. 9. 2008. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visja_sodisca/27139/ (20. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 16/2007 z dne 18. 6. 2007. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/30348/> (23. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 21/2012 z dne 17. 12. 2012. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2012032113050981/> (3. 9. 2016)
- Sodba III Ips 23/2004 z dne 29. 9. 2004. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/31626/ (20. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 48/2012 z dne 15. 10. 2012. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113049340&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2012032113049340> (27. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 71/2007 z dne 22. 1. 2008. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/30707/> (1. 9. 2016)

- Sodba VIII Ips 78/2011 z dne 21. 5. 2012. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2012032113044381/ (3. 9. 2016)
- Sodba VIII Ips 105/2010 z dne 24. 1. 2012. URL: <http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/2010040815262986/> (1. 10. 2016)
- Sodba VIII Ips 160/2008 z dne 12. 1. 2010. URL: <http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/64994/> (3. 9. 2016)
- Sodba VIII Ips 186/2010 z dne 6. 9. 2011. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815257986/ (30. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 231/2006 z dne 05. 12. 2006. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/30307 (3. 9. 2016)
- Sodba VIII Ips 267/2008 z dne 16. 11. 2009. URL: http://www.sodnapraksa.si/?q=id:63678&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=63678 (26. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 272/2010 z dne 9. 1. 2012. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815262978/ (1. 10. 2016)
- Sodba VIII Ips 296/2006 z dne 21. 11. 2006. URL: http://www.sodnapraksa.si/?q=id:30220&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=30220 (3. 9. 2016)
- Sodba VIII Ips 335/2009 z dne 26. 10. 2010. URL: http://sodnapraksa.si/?q=Viii%20Ips%20193/2010&database%5BSOVS%5D=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=43&id=2010040815249630 (28. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 351/2008 z dne 20. 4. 2010. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815243926/ (3. 9. 2016)
- Sodba VIII Ips 375/2008 z dne 27. 9. 2010. URL: http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815247786&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2010040815247786 (26. 8. 2016)
- Sodba VIII Ips 464/2007 z dne 3. 12. 2008. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/27286/> (3. 9. 2016)
- Sodba VIII Ips 478/2008 z dne 9. 2. 2010. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815242246&database%5BSOVS%5D=SOVS&data>

[base%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2010040815242246](http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/27239/) (2. 9. 2016)

- Sodba VIII Ips 557/2007 z dne 15. 12. 2008. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/27239/> (22. 8. 2016)
- VDS sodba Pdp 99/2005 z dne 19. 5. 2005. URL: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/35182/> (3. 9. 2016)
- VDS sodba Pdp 1282/2006 z dne 25. 5. 2007. URL: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/40367/> (3. 7. 2016)
- VDS sodba Pdp 1612/2004 z dne 20. 10. 2005. URL: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/35269/> (4. 9. 2016)
- VDS sodba Pdp 1759/2004 z dne 16. 9. 2005. URL: http://www.sodnapraksa.si/?q=id:34669&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=34669 (1. 10. 2016)
- VDSS sodba in sklep Pdp 83/2015 z dne 12. 11. 2015. URL: http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111392765&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2015081111392765 (2. 10. 2016)
- VDSS sodba in sklep Pdp 273/2011 z dne 12. 7. 2011. URL: [http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815255899&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2010040815255899](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815255899&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2010040815255899) (20. 8. 2016)
- VDSS sodba in sklep Pdp 1162/2015 14. 4. 2016. URL: https://www.sodnapraksa.si/?q=Pdp%2087/2016&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BVDSS%5D=VDSS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&order=changeDate&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111395821 (2. 10. 2016)
- VDSS sodba Pdp 41/2014 z dne 23. 01. 2014. URL: http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113077191&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2012032113063255 (3. 9. 2016)
- VDSS sodba Pdp 94/2011 z dne 6. 5. 2011. URL: http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815256166&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%25%A1%25C4%258Di&page=0&id=2010040815256166 (4. 9. 2016)
- VDSS sodba Pdp 95/2009 z dne 16. 4. 2009. URL: <http://sodisce.si/vdss/odlocitve/64105/> (29. 8. 2016)

- VDSS sodba Pdp 120/2012 z dne 1. 2. 2012. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113042753&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2012032113042753> (22. 8. 2016)
- VDSS sodba Pdp 396/2013 z dne 17. 10. 2013. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113060194&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2012032113060194> (27. 8. 2016)
- VDSS sodba Pdp 487/2015 z dne 3. 12. 2015. URL: <https://www.sodnapraksa.si/?q=Pdp%2087/2016&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BVDSS%5D=VDSS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&showType=div&order=date&direction=desc&rowsPerPage=20&page=2&id=2015081111392902> (30. 8. 2016)
- VDSS sodba Pdp 844/2010 z dne 9. 9. 2010. URL: https://www.sodnapraksa.si/search.php?submit=i%C5%A1%C4%8Di&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BVDSS%5D=VDSS&q=%C5%A1%udensko%20delo&order=code&direction=asc&rowsPerPage=50&page=0&moreLikeThis=1&id=doc_2012032113043587 (1. 9. 2016)
- VDSS sodba Pdp 1329/2010 z dne 19. 5. 2011. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815257795&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2010040815257795> (4. 9. 2016)
- VSRS sklep VIII Ips 27/2015 z dne 24. 3. 2015. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2012032113078073/ (14. 10. 2016)
- VSRS sklep VIII Ips 62/2016 z dne 12. 7. 2016. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2015081111396453/> (30. 8. 2016)
- VSRS sklep VIII Ips 172/2014 z dne 28. 10. 2014. URL: [http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113074025&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2012032113074025](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113074025&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2012032113074025) (2. 10. 2016)
- VSRS sodba VIII Ips 88/2014 z dne 27. 10. 2014. URL: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2012032113073285/ (2. 9. 2016)
- VSRS sodba VIII Ips 102/2014 z dne 1. 9. 2014. URL: <http://www.sodnapraksa.si/?q=G%204/2012&database%5BSOVS%5D=SOVS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=124&id=2012032113071714> (28. 8. 2016)

- VSRS sodba VIII Ips 112/2015 z dne 27. 10. 2015. URL: <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2015081111387607/> (25. 8. 2016)
- U-I-45/07 z dne 17. 6. 2007. URL: <http://odlocitve.us-rs.si/documents/8c/9a/u-i-45-072.pdf> (3. 7. 2016)
- U-I-61/06-14 z dne 11. 12. 2008. URL: <http://odlocitve.us-rs.si/documents/1d/d7/u-i-61-062.pdf> (17. 8. 2016)