

ODŠKODNINSKE TERJATVE IZ DELOVNEGA RAZMERJA V NOVEJŠI SODNI PRAKSI

Marijan Debelak*

UDK: 349.22:347.51:347.9

Povzetek: V prispevku so obravnavana nekatera vprašanja v zvezi z odškodninskimi terjatvami iz delovnega razmerja z vidika novejših sodnih praks. V zvezi z vprašanjem zastaranja terjatev avtor opozarja na razlikovanje med tipičnimi terjatvami iz delovnega razmerja in odškodninskimi terjatvami za nesreče pri delu ali (poklicne) bolezni. Predstavljena je tudi sedanja praksa glede deliktne ali pogodbene odškodninske odgovornosti v primeru nezakonitega prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ki je lahko vprašljiva, nato možnost odstopa odškodninske terjatve iz delovnega razmerja in nekatera vprašanja v zvezi z odškodnino za kršitev konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule.

Ključne besede: odškodninske terjatve, zastaranje, nepristojno sodišče, deliktna in pogodbena odškodninska odgovornost, odstop terjatve, konkurenčna prepoved, konkurenčna klavzula.

DAMAGE CLAIMS FROM EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN THE RECENT CASE LAW

Abstract: The paper addresses some issues in relation to damage claims arising from the employment relationship in the light of recent case law. Regarding the issue of limitation periods, the author draws attention to the distinction between typical claims from employment relationship and compensation claims for accidents at work or (occupational) disease. The article presents the current practice with regard to tort or contractual liability in case of unlawful termination of employment contract which

* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik na Vrhovnem sodišču RS
marijan.debelak@sodisce.si
Marijan Delelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia.

may be questionable and then the possibility to withdraw compensation claims arising from employment relationship and some of the issues related to compensation for breach of the competition prohibition and competition clause.

Key words: *compensation claims, statute of limitations, incompetent court, tort and contractual liability for damages, waiver of claims, competition ban, competition clause*

1. UVOD

Prispevek obravnava nekatera vprašanja v zvezi z odškodninskimi terjatvami, ki se pojavljajo v delovnih sporih. Gre za predstavitev zanimivejših primerov iz novejše sodne prakse s komentarjem.

Nekatera od teh vprašanj so bila že ustrezno obdelana in predstavljena tudi širši strokovni javnosti. Opozarjam na vprašanje odškodninske obveznosti delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in vprašanje odškodninske obveznosti dveh ali več delodajalcev, ki opravljajo delo na skupnem gradbišču (v razmerju izvajalec in podizvajalec, ipd.). V zvezi s tem napotujem na članek Marjane Lubinič: Odškodninska odgovornost delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.¹

2. SPLOŠNO O ZASTARALNEM ROKU TERJATEV IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Glede zastaranja terjatev iz delovnega razmerja je treba prvenstveno izhajati iz ZDR-1 in OZ. 202. člen ZDR-1² določa, da „terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.“ Gre za splošni zastaralni rok za terjatve iz delovnega razmerja. Jasno je, da se ta rok nanaša tako na terjatve delavca proti delodajal-

¹ Pravosodni bilten št. 1/2012, str. 33 - 41. V članku so v zvezi z obravnavano temo navedeni tudi nekateri primeri iz sodne prakse VS RS, npr. v zadevah II Ips 199/2007, II Ips 861/2007, II Ips 659/2007, II Ips 87/2008, VIII Ips 116/2009. Tudi po uveljavitvi ZDR-1 in ZUTD ne ugotavljam takšnih sprememb, ki bi zahtevale drugačna pojasnila.

² V poglavju „uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja“ in ne med določbami o „odškodninski odgovornosti.“

cu, kot terjatve delodajalca proti delavcu. Problem se je pojavil pri tolmačenju, katere terjatve so terjatve iz delovnega razmerja – ali so to vse možne terjatve med delavcem in delodajalcem, ki so obenem povezane z delovnim razmerjem, oziroma je med te terjatve šteti tudi terjatve delavca proti delodajalcu iz naslova odškodnin za nesreče pri delu in (poklicne) bolezni.

Opredelitev „terjatev iz delovnega razmerja“ ni problematična, če gre za terjatve, ki tipično nastanejo v delovnem razmerju oziroma so značilne prav za delovno razmerje kot posebno civilno (pogodbeno) razmerje, katerega definicija izhaja iz prvega odstavka 4. člena ZDR-1. Pojem terjatev iz delovnega razmerja se povezuje z opredelitvijo in določitvijo pravic v in iz delovnega razmerja v delovni zakonodaji, kolektivnih pogodbah, splošnih aktih delodajalca in v pogodbi o zaposlitvi. Povedano drugače gre za terjatve, ki nastanejo zaradi neizvrševanja oz. kršitve teh pravic ali obveznosti.

To so npr. terjatve iz naslova plač (osnovne, izhodiščne, minimalne, dodatkov k plači, nadomestila plač), druge terjatve iz delovnega razmerja (kot so regresi, solidarnostne pomoči, jubilejne nagrade, odpravnine iz delovnega razmerja) ter povračila stroškov v zvezi z delovnim razmerjem (kot so potni stroški, nadomestila za prehrano, dnevnice, terenski dodatki, itd). Sem npr. spadajo tudi v nekaterih kolektivnih pogodbah določeni pogodbena kazen ali (včasih drugače opredeljena) odškodnina zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Gotovo ni treba še dodatno utemeljevati dejstva, da gre za posebno (*sui generis*) odškodnino, ki je predvidena le v kolektivnih pogodbah kot terjatev delavca, in sicer v primerih nezakonitih prenehanj veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. V skladu s tem je tudi stališče VS RS,³ da pogodbena kazen ali pavšalna odškodnina zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja predstavlja terjatev iz delovnega razmerja, za katero velja petletni zastaralni rok iz 206. člena ZDR (sedaj 202. člena ZDR-1).

3. ZASTARALNI ROK ZA ODŠKODNINSKE TERJATVE ZA NESREČO PRI DELU

Delavec lahko uveljavlja odškodnino za premoženjsko ali nepremoženjsko škodo zaradi nesreče pri delu ali (poklicne) bolezni pred različnimi sodišči. Če bo tožil

³ Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 393/2008 z dne 19. 10. 2009.

(sedanjega ali bivšega) delodajalca za odškodnino za nesrečo pri delu, bo šlo za pristojnost delovnega sodišča, če bo skupaj z delodajalcem tožil še zavarovalnico, spet za pristojnost delovnega sodišča, če pa bo tožil le zavarovalnico, za pristojnost rednega sodišča (5. člen ZDSS-1).⁴

Primeri, da delavec lahko za isti škodni dogodek toži delodajalca ali delodajalca in zavarovalnico ali le zavarovalnico iz naslova zavarovanja delodajalca pred odgovornostjo - argumentirajo potrebo po enakem obravnavanju zastaranja oz. štetju zastaralnih rokov v postopku pred različnimi sodišči. Smiselno in v skladu z načeli pravne varnosti je, da je zastaralni rok v vseh primerih enak.⁵

Podobno razmišljanje izhaja iz primerjave položaja delavca, ki uveljavlja odškodnino za nepremoženjsko ali premoženjsko škodo proti delodajalcu zaradi nesreče pri delu ali poklicne bolezni in položaja delodajalca, ki proti delavcu uveljavlja odškodnino za škodo, ki jo je delavec povzročil z deliktnim ravnanjem. Nelogično bi bilo, da tovrstne terjatve delavca proti delodajalcu zastarajo v drugačnem roku kot terjatve delodajalca proti delavcu. V nekaterih primerih uveljavljajo odškodnino delavci tudi proti delodajalcu in istočasno (solidarno) tudi proti delavcu, ki naj bi jim povzročil škodo s protipravnim ravnanjem.⁶

Sodna praksa pri odškodninah za premoženjsko in nepremoženjsko škodo zaradi nesreč pri delu ali poklicnih boleznih ne izhaja iz (sedanjega) 202. člena ZDR-1, temveč se sklicuje na 352. člen OZ, ki ureja zastaranje odškodninskih terjatev in določa, da odškodninska terjatev za povzročeno škodo zastara v treh letih, odkar je oškodovanec zvedel za škodo in za tistega, ki jo je povzročil (1. odstavek), da v vsakem primeru zastara v petih letih, odkar je škoda nastala (2. odstavek), posebej pa določa, da škoda s prekršitvijo pogodbene obveznosti zastara v času, določenem za zastaranje te obveznosti (3. odstavek) in da škoda, povzročena z dejanjem spolne zlorabe mladoletne osebe, zastara v petnajstih letih po polnoletnosti oškodovanca (4. odstavek).

⁴ Dejstvo, da delavec lahko zaradi posledic istega škodnega dogodka toži delodajalca, delodajalca in zavarovalnico, ali le zavarovalnico iz naslova zavarovanja delodajalca, argumentira potrebo po enakem obravnavanju zastaranja oz. štetje zastaralnih rokov v postopku pred različnimi sodišči. OZ izrecno določa, da neposredni odškodninski zahtevek tretjega oškodovanca (npr. delavca) proti zavarovalnici zastara v enakem času, v katerem zastara njegov zahtevek proti zavarovancu (npr. delodajalcu), ki je odgovoren za škodo (5. odstavek 357. člena OZ).

⁵ Gre tudi za primere, ko so zaradi istega škodnega dogodka toženi glavni izvajalec del in podizvajalci, od katerih je eden tudi delodajalec.

⁶ Na primer v zadevi VIII Ips 266/2011.

Prvenstveni razlog za takšno stališče je v tem, da te terjatve niso tipične niti specifične terjatve iz delovnega razmerja, saj delovno razmerje kot pogodbeno razmerje ni tisti opredelilni dejavnik, ki bi jih določil drugače kot terjatve iz naslova odškodnin na sploh.⁷ Delovno razmerje skratka ne opredeli teh terjatev kot nekih posebnih terjatev – torej terjatev, ki bi prav zaradi delovnega razmerja postale drugačne od običajnih odškodninskih terjatev zaradi nesreč ali bolezni. Seveda drži, da so nesreče pri delu izrecno opredeljene kot nesreče ali poškodbe, ki se zgodijo na nekatere načine pri delu ali v zvezi z delom⁸ in da so posebej opredeljene tudi poklicne bolezni,⁹ vendar bistvo teh terjatev prav zaradi tega ni drugačno.

Nadalje je treba upoštevati, da rok iz 202. člena ZDR-1, kot nek splošni rok za terjatve iz delovnega razmerja, dejansko tudi ni edini rok za te terjatve. Gre npr. za primere t.i. judikatnih terjatev (356. člen OZ). Te zastarajo v desetih letih, „tudi tiste, za katere zakon sicer določa krajši zastaralni rok.“ Podobno velja za terjatve obresti (347. člen OZ), čeprav gre za obresti od terjatev iz delovnega razmerja, poseben zastaralni rok pa je določen tudi za regresne odškodninske zahteve delodajalca proti delavcu, ki je tretji osebi pri delu ali v zvezi z delom povzročil neko škodo. Če delodajalec namreč oškodovancu škodo povrne, delavec pa je to škodo sicer povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti, jo ima pravico zahtevati od delavca, vendar le v šestih mesecih od dneva, ko je bila odškodnina plačana (147. člen OZ). Naj omenim tudi možno izjemo daljšega zastaralnega roka, ki jo predvideva 353. člen OZ v primeru, če je škoda (kar zajema tudi škodo na delovnem mestu) nastala s kaznivim dejanjem, saj zastara odškodninski zahtevki proti odgovorni osebi (ki je lahko tudi nosilec s. p.) v roku za zastaranje kazenskega pregona. Izjeme so določene tudi pri zadržanju zastaranja, ki ne teče med dvema zakoncema (358. člen OZ), torej tudi zakoncema, med katerima lahko obstaja delovno razmerje (nosilka samostojne dejavnosti in delavec sta v zakonski zvezi), in v 359. členu OZ, po katerem zastaranje ne teče za terjatve, ki jih imajo v tujem gospodinjstvu zaposlene osebe proti delodajalcu ali njegovim družinskim članom, ki živijo skupaj z njim, vse dokler traja to delovno razmerje.

⁷ Razlog torej ni v načelni opredelitvi razmerja med dvema zakonoma (ZDR in OZ); v tem razmerju je bil ZDR kasnejši zakon.

⁸ Glej sodno prakso in primerjaj s 66. - 68. členom ZPIZ-2.

⁹ Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni - Ur. l. RS, št. 85/2003.

Člen 202. ZDR-1 skratka ni edina določba, ki bi jo bilo treba upoštevati pri zastaranju. To je lahko dodaten argument za uporabo 352. člena OZ pri odškodninskih zahtevkih za nesreče pri delu in (poklicne) bolezni.

Če se vrnemo na že podano ugotovitev o zastaranju terjatev zaradi povzročene škode delavca proti delodajalcu in obratno, je treba opozoriti tudi na določbi 177. člena ZDR-1 (o škodi, ki jo je dolžan povrniti delavec delodajalcu) in 179. člen ZDR-1 (o škodi, ki jo je delodajalec dolžan povrniti delavcu). Pri tem se 177. člen ZDR-1 ne sklicuje na povrnitev škode po splošnih pravilih civilnega prava, 179. člen ZDR-1 pa se sklicuje prav na to. Menim pa, da to vendarle ne vpliva tudi na vprašanje zastaranja oziroma, da bi bilo trajanje zastaranja v enem in drugem primeru različno. Tudi 179. člen ZDR-1, ki se sklicuje na splošna pravila civilnega prava, se namreč na ta pravila ne sklicuje v zvezi z vprašanjem zastaranja, temveč izključno odškodninske odgovornosti delodajalca za povzročeno škodo. To ne vključuje zastaranja, torej glede tega aspekta določbi nista različni. Za oba primera veljajo - če ne gre za (tipično) terjatev iz delovnega razmerja - roki za zastaranje po OZ.¹⁰

4. ZASTARANJE ODŠKODNINSKIH TERJATEV ZA ŽE NASTALO, BODOČO, NOVO IN ŠE VEDNO NASTAJAJOČO ŠKODO

V odškodninskem pravu lahko uveljavljamo odškodnino za že nastalo škodo, za bodočo škodo, za novo škodo, in odškodnino za škodo, katere vzrok oziroma škodno dejstvo še ni prenehalo.

Glede zastaranja odškodnin za nastalo in že znano škodo, ki nastane do odločanja sodišča prve stopnje, ni posebnih problemov. Odškodninska terjatev za povzročeno škodo zastara v treh letih, odkar je oškodovanec zvedel za škodo in tistega, ki jo je povzročil (352. člen OZ). Pri tem za začetek teka zastaralnega roka ni potrebno, da bi moral biti znan konkretni znesek škode oziroma, da bi morale biti znane vse predpostavke odškodninske odgovornosti povzročitelja škode, ki se v primeru spora ugotavljajo v sodnem postopku. Znale morajo biti

¹⁰ Če se vprašamo še o zastaranju nekaterih drugih terjatev (ki so predmet odločanja na sodiščih), odgovor vendarle ni povsem preprost. Če pride npr. do nesreče pri delu in premoženjske škode, ki se kaže v izgubi plače za čas bolniškega staleža, bo zastaralni rok za premoženjsko škodo (izgubo plače) in nepremoženjsko škodo 3 oziroma 5 let - po OZ in ne zastaralni rok po ZDR-1, saj bo tožnik iz naslova izgube plače dejansko uveljavljal odškodnino.

le okoliščine, na podlagi katerih je mogoče ugotoviti obseg in višino škode ter okoliščine, ki kažejo na osebno določenega povzročitelja.¹¹ Začetek zastaralnega roka v zvezi z nepremoženjsko škodo praviloma sovпада s trenutkom, ko je oškodovančevo zdravljenje zaključeno oziroma, ko se njegovo zdravstveno stanje tako ustali, da je mogoče opredeliti višino nastale škode.¹²

Podobno je tudi pri odškodnini za bodočo nepremoženjsko škodo (182. člen OZ). Gre za škodo, za katero je po običajnem teku stvari gotovo, da bo trajala tudi v prihodnje. Na zahtevo oškodovanca lahko sodišče to škodo prisodi na podlagi 182. člena OZ, ki predstavlja izjemo od 311. člena ZPP, po katerem je mogoče prisoditi določene dajatve le, če so zapadle do konca glavne obravnave. Tovrstna nepremoženjska škoda je bodoča iz perspektive zaključka glavne obravnave, če do takrat določene škodne posledice še niso v celoti nastale, je pa po običajnem teku stvari gotovo, da bodo trajale tudi v bodoče. Lahko gre za škodne posledice, ki še niso v celoti nastale (kontinuirana bodoča škoda), pa tudi tiste, ki še niso nastale, pa je gotovo, da bodo (samostojna bodoča škoda).

Zastaranje terjatve za sukcesivno nastajajočo škodo začne teči, ko tožnik zve za bodočo škodo in jo lahko uveljavlja. To je takrat, ko je tožnikovo zdravstveno stanje stabilizirano in dokončno ter ko so znane tožnikove bodoče trajno povečane potrebe, ki bodo po normalnem teku stvari v bodoče gotovo nastajale.¹³ Ali podobno: zastaranje terjatve za sukcesivno nastajajočo škodo začne teči, ko tožnik zve za bodočo škodo in jo lahko uveljavlja. Pravočasno sodno uveljavljanje prve sukcesivno nastajajoče škode je pogoj za uveljavljanje nastajajočih škod, saj pretrga zastaranje. Drugačna razlaga bi izigrala institut zastaranja, saj bi pomenila, da lahko oškodovanec kadarkoli uveljavlja odškodnino za vsako leto nastajajočo škodo, ne glede na začetek njenega nastajanja.¹⁴ Zastaralni rok za odškodninsko terjatev začne teči, ko je mogel oškodovanec ob običajni vestnosti zvedeti vse elemente, ki mu omogočajo uveljavljati odškodninski zahtevek; sestavni del ocene, kdaj je oškodovanec zvedel za škodo, je presoja, ali je po nastopu škodnega primera ravnal s potrebno skrbnostjo, torej mu ni mogoče očitati malomarnosti.¹⁵

¹¹ Glej npr. VIII Ips 354/2007 in VIII Ips 286/2007, VIII Ips 459/2007.

¹² Glej npr. II Ips 270/2007.

¹³ Glej II Ips 570/2002.

¹⁴ Glej npr. II Ips 315/2010, II Ips 3/2004, II Ips 399/2009, II Ips 333/2005.

¹⁵ Glej npr. II Ips 12/82, II Ips 281/2007 in II Ips 399/2005.

Za razliko od bodoče škode govorimo o novi škodi takrat, kadar gre za škodo, ki ob odločanju še ni znana in tudi ni mogoče predvidevati, da bo kdaj nastala pa se kljub temu enkrat kasneje pojavi. Ta škoda mora biti seveda vzročno povezana s prvim škodnim dogodkom. V primeru takšne, tj. nove škode, teče zastaralni rok šele od te škode oz. njene ugotovitve. Novo škodo je torej treba ločiti od bodoče škode – za novo škodo je značilno, da je v času prvega odločanja o odškodnini (z vidika medicinske znanosti) tudi objektivno nepredvidljiva oziroma nepričakovana.¹⁶

V zadevi VIII Ips 386/2009 ni šlo za nobenega od navedenih primerov. Šlo je za kontinuirano in vedno novo pojavljanje vzroka škode same, torej škode, ki je še vedno in stalno nastajala zaradi tega, ker je bil tožnik vsakodnevno izpostavljen hrupu. Podobne primere je obravnaval civilni oddelek VS v zvezi z imisijami zaradi prekomernega hrupa na cestnem odseku (zadeve II Ips 68/2011, 223/2011 in številne druge).

Tožnik je v tožbi navajal, da je od leta 1973 zaposlen pri toženi stranki, da je delal v hrupu, sicer z zaščitnimi sredstvi, njegov sluh pa se je kljub temu slabšal od leta 1978 (ko je bila okvara sluha oz. naglušnost prvič ugotovljena), do leta 2008, v vsem tem času pa je kljub vednosti obeh strank delal v hrupu. Ob ugotovljeni odškodninski odgovornosti je sodišče prve stopnje presodilo, da odškodnina za škodo ni zastarala, ker se je tožniku stanje počasi slabšalo vse od leta 1978 in ima še vedno težave, povezane z naglušnostjo. Sodišče druge stopnje se je strinjalo z razlogi sodišča prve stopnje, da se je tožnikova naglušnost slabšala, da se mu še slabša in da je upravičen do odškodnine za tiste težave, ki jih je imel tri leta pred vložitvijo tožbe. Vrhovno sodišče je v sklepu VIII Ips 386/2009 ugodilo reviziji tožene stranke (razen v manjšem obsegu), razveljavilo sodbi sodišč druge in prve stopnje in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Soglašalo je s presojo o objektivni odškodninski odgovornosti, ne pa z odločitvijo glede zavrnitve ugovora zastaranja. Najprej je navedlo, da je utemeljen ugovor zastaranja za škodo, ki jo je utrpel tožnik več kot tri leta pred vložitvijo tožbe, nato pa opozorilo na nejasno obrazložitev sodišča druge stopnje, da je tožnik po eni strani upravičen do odškodnine za težave tri leta pred vložitvijo tožbe in nato do odmere odškodnine za vso škodo.

Pojasnilo je, da je s tožbo mogoče zahtevati tudi odškodnino za bodočo nepremoženjsko škodo (182. člen OZ), tj. škodo, ki bo nastala ob normalnem teku

¹⁶ Glej npr. II Ips 629/2006, VIII Ips 270/2004.

stvari v prihodnosti. Da lahko govorimo o bodoči škodi, se mora vzrok njenega nastanka (škodno dejstvo) že zgoditi. V tem primeru začne teči zastaranje tudi za bodočo škodo od trenutka, ko je ta določljiva, ko je torej oškodovanec zvedel za vse okoliščine, na podlagi katerih je mogoče ugotoviti obseg in višino te škode oziroma je imel vse realne možnosti za uveljavljanje tega odškodninskega zahtevka. Iz tega izhaja, da za zastaranje ni pomembno samo, ali škoda še nastaja, temveč iz katerega škodnega dogodka izvira, kdaj je ta nastal in kdaj je bila iz tega dogodka izvirajoča škoda določljiva. Poudarilo je, da škoda, katere vzrok še ni nastal, ni bodoča škoda v smislu 182. člena OZ. Sklicevalo se je na odločbo VS RS II Ips 68/2011 z dne 30. 6. 2001 in sicer, da nepremoženjske škode, ki se pojavlja zrcalno z njenim vsakokratnim vzrokom, ni ustrezno enačiti z bodočo (čeprav sukcesivno nastajajočo) škodo, ki izvira iz že zaključenega škodnega ravnanja. Izključno sočasno oziroma vzporedno pojavljanje nepremoženjske škode in vzroka škode je bistvena razlikovalna okoliščina, ki takšno škodo tudi iz vidika zastaranja loči od bodoče škode, ki nastane oziroma še traja določeno obdobje po prenehanju vzroka. Za tako škodo ni uporabljen zastaralni režim sukcesivno nastajajoče bodoče škode, ki predpostavlja že zaključeno dejavnost, ki povzroča škodo. To pa ne pomeni, da odškodninske terjatve za škodo, ki še nastaja zaradi še trajajočega škodnega dogodka, niso podvržene zastaranju. Ugovor zastaranja terjatve za škodo, ki jo je tožnik trpel več kot tri leta pred vložitvijo tožbe, je utemeljen (tožnik je vedel za škodo in povzročitelja), ni pa utemeljen ugovor zastaranja za škodo, katere vzrok tedaj (pred tremi leti) še ni nastal. Tako je tožnik upravičen le do odškodnine za tisto škodo, ki mu je nastala tri leta pred vložitvijo tožbe in od tedaj dalje ter je ni mogoče šteti za bodočo škodo v smislu 182. člena OZ. Ne gre za škodo od 0 % do 17,3 % po Fowlerju, temveč za škodo, ki je posledica zmanjšanja sluha od 15 % do 17,3 % - tj. v razponu tožnikove okvare sluha od leta 2003 do 2006.

5. ZASTARANJE IN VLOŽITEV TOŽBE PRI NEPRISTOJNEMU SODIŠČU

V zadevi VIII Ips 240/2011 ni šlo za vprašanje odškodninske obveznosti temveč obstoj delovnega razmerja in s tem povezane pravočasne vložitve tožbe v zakonsko določenem prekluzivnem, torej ne zastaralnem roku.

Tožnik je vložil tožbo pri delovnem sodišču dne 1. 2. 2010, in sicer v roku 30 dni od prenehanja veljavnosti zatrjevane pogodbe o zaposlitvi, vendar se je na ugovor

tožene stranke sodišče izreklo za krajevno nepristojno ter po pravnomočnosti sklepa zadevo odstopilo drugemu delovnemu sodišču, ki je spis prejelo 22. 3. 2010. Ob takšnem stanju je revizijsko sodišče ugotovilo, da je zmotno prepričanje sodišča druge stopnje, da v obravnavanem primeru ni mogoče uporabiti 112. člena ZPP, ker so bila po vložitvi tožbe opravljena tudi posamezna procesna dejanja. Določba drugega in tretjega odstavka 23. člena ZPP je splošna in pomeni, da (bodisi stvarno ali krajevno) pristojno sodišče po prejemu tožbe procesnih dejanj, ki so že bila opravljena, ne izvaja ponovno. Zato sodišče, ki mu je bila zadeva odstopljena kot pristojnemu sodišču, nadaljuje postopek, kot bi se začel pred njim, razen – glede na povsem jasno določbo prvega odstavka 112. člena ZPP – v primerih, ko je vložitev tožbe vezana na rok. S citiranimi določbama namreč niso varovani roki za vložitev tožbe. Zato drugega in tretjega odstavka 23. člena ZPP ni mogoče tolmačiti tako, kot je to storilo sodišče druge stopnje, saj bi s tem zanikali obstoj prvega odstavka 112. člena ZPP, ki določa, da če je vloga vezana na rok, se šteje, da je vložena pravočasno, če je izročena pristojnemu sodišču, preden se rok izteče. V tem primeru tožba ni bila izročena pristojnemu sodišču pred iztekom 30 dnevnega roka. To stališče potrjuje tudi izjema iz osmega odstavka 112. člena ZPP, ki določa, da če je bila vloga, ki je vezana na rok, izročena ali poslana nepristojnemu sodišču pred iztekom roka, k pristojnemu sodišču pa prispe po izteku roka, se šteje, da je bila pravočasno vložena, če je mogoče vložitev pri nepristojnemu sodišču pripisati nevednosti vložnika, ki nima pooblaščenca iz tretjega odstavka 86. člena ZPP oziroma iz tretjega odstavka 87. člena tega zakona, ali očitni pomoti vložnika. Ta pogoj v obravnavanem primeru ni bil izpolnjen. Tožba je bila pristojnemu sodišču odstopljena po poteku prekluzivnega roka iz tretjega odstavka 204. člena ZDR, zato je prepoznana.

To zadevo omenjam, ker se je podoben, ne pa isti primer pojavil (v zadevi VIII Ips 1/2014) tudi v zvezi z vprašanjem zastaralnih rokov v sporu za plačilo odškodnine, v tem sporu pa je med postopkom prišlo do odločitve sodišča, da ni stvarno pristojno za odločanje in da odstopa zadeve pristojnemu sodišču.

Sodišče prve stopnje je zavrnilo ugovor zastaranja - do prometne nesreče je prišlo 6. 5. 2002, tožeča stranka (družba oziroma delodajalec) pa je tožbo vložila 5. 5. 2005 na okrožno sodišče, ki se je s sklepom z dne 17. 10. 2007 izreklo za stvarno nepristojno in zadevo 19. 10. 2007 odstopilo delovnemu sodišču. Določbo 367. člena OZ je razlagalo skupaj s 365. in 366. členom tako, da je bil iztek zastaralnega roka varovan oziroma je bilo zastaranja pretrgano z vložitvijo

tožbe, četudi pri nepristojnem sodišču, saj tožba pri tem sodišču ni bila umaknjena, niti zavržena ali zavrnjena.

Sodišče druge stopnje je prvostopno sodbo spremenilo tako, da je zavrnilo zahtevek za plačilo odškodnine. Sodišče prve stopnje naj bi nepravilno odločilo o ugovoru toženca glede zastaranja v primeru, ko je tožba vložena pri nepristojnem sodišču. Navedlo je, da v primeru stvarne nepristojnosti sodišče ne zavrže tožbe, temveč se po prvem odstavku 23. člena ZPP izreče za nepristojno in po pravnomočnosti sklepa odstopi zadevo pristojnemu sodišču, ki nadaljuje postopek, kot bi bil začel pred njim. Z določbo 23. člena ZPP niso varovani roki za vložitev tožbe, saj prvi odstavek 112. člena ZPP jasno določa, da je vloga vložena pravočasno, če je izročena pristojnemu sodišču, preden se rok izteče. Glede na zadnji odstavek 112. člena ZPP velja ta določba tudi za zastaralne roke.

Revizijsko sodišče je s sklepom VIII DoR 72/2013 dopustilo revizijo glede pravnega vprašanja, ali je zastaranje pretrgano s pravočasno vložitvijo tožbe pri nepristojnem sodišču, ki je bila odstopljena pristojnemu sodišču po izteku zastaralnih rokov.

O zadevi še ni bilo odločeno. Zato s tem v zvezi le opozarjam na določbo 365. člena OZ, po kateri se zastaranje pretrga z vložitvijo tožbe, ne pretrga pa se zastaranje, če upnik tožbo umakne, če je njegova tožba zavržena ali zavrnjena (366. člen OZ). Posebej je določena izjema (367. člen OZ), če se tožba zavrže zaradi nepristojnosti sodišča ali iz kakšnega drugega vzroka, ki se ne tiče same stvari. V takem primeru lahko upnik v treh mesecih od pravnomočnosti odločbe o zavrženju vloži novo tožbo in se šteje, da je bilo zastaranje pretrgano že s prvo tožbo. Določba ne upošteva ZPP, saj po tem zakonu zavrženje tožbe v primeru nepristojnosti (sicer slovenskega sodišča) sploh ne pride v poštev; o tem, da ni stvarno pristojno, sodišče izda sklep in po njegovi pravnomočnosti odstopi zadevo pristojnemu sodišču (prvi odstavek 23. člena ZPP), sodišče, ki mu je bila zadeva kot stvarno pristojnemu odstopljena, pa nadaljuje postopek, kot da bi se začel pred njim (drugi odstavek 23. člena ZPP). Navedeno lahko kaže na neusklajenost in pomensko nejasnost določb OZ in ZPP. Prav zato se zastavlja tudi vprašanje, ali ne bi bilo treba zavzeti smiselne razlage 367. člena OZ (tudi v povezavi s 366. členom OZ, ki določa, da se zastaranje ne pretrga v primeru zavržene tožbe, do katere pa v primeru nepristojnosti ne pride) in odločiti, da je zastaralni rok varovan tudi, če ne pride do zavrženja tožbe, temveč le do odstopa zadeve in do vložitve nove tožbe. Izhajati je treba tudi iz namena zastaranja, ki nastopi zaradi neizvrševanja pravice (kar pa prepreči vložitev tožbe) in upoštevati

ter primerjati položaje, ki jih ureja 367. člen OZ. Tako ima stranka po tej določbi v primeru zavrženja tožbe iz drugih vzrokov še vedno možnost vložiti tožbo v treh mesecih od pravnomočne odločitve o zavrženju (v takšnem primeru je zastaranje pretrgano že z vložitvijo prve tožbe), ob razlagi sodišča druge stopnje pa te možnosti ne bi več imela v primeru veliko manjše neskrbnosti - vložitve tožbe na nepristojno sodišče. Enak pravni problem se je pojavil tudi v zadevi II lps 183/2013, ki prav tako še ni rešena.

6. DELIKTNA ALI POGODBENA ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST ZARADI UGOTOVITVE NEZAKONITEGA PRENEHANJA VELJAVNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI

V sodni praksi niso redki primeri, ko delavci po uspešnem sporu o nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zahtevajo tudi odškodnino za nepremoženjsko škodo, ki naj bi jo utrpeli v posledici nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Gre zlasti za odškodnino zaradi psihičnih bolečin in neugodnosti. V dolgotrajni sodni praksi se je odškodninska odgovornost delodajalca v takšnih primerih presojala kot deliktna (nepogodbena) odškodninska odgovornost.

V zadevi VIII DoR 110/2010 je VS RS dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi odgovornost delodajalca za povzročeno škodo nepogodbena (deliktna) ali pogodbena (poslovna).

V kasnejši sodbi VIII lps 97/2011 je revizijo zavrnilo. Šlo je za odškodninski zahtevek delavca - javnega uslužbenca proti delodajalcu - državnemu organu v posledici nezakonitega disciplinskega ukrepa odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 5. 8. 2004 po 4. točki drugega odstavka (sedaj že črtanega) 124. člena Zakona o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU).¹⁷

V razlogih sodbe je sodišče med drugim navedlo,¹⁸ da po prvem odstavku 125. člena OZ pogodba ustvarja pravice in obveznosti za pogodbeni stranki. Pogodba

¹⁷ Ur. l. RS, št. 56/2002 in nadalj.

¹⁸ ZJU v prvem odstavku 140. člena določa, da mora delodajalec javnemu uslužbencu povrniti povzročeno škodo, ki mu nastane pri delu ali v zvezi z delom, po splošnih načelih civilnega prava, v drugem odstavku pa, da se odškodninska odgovornost delodajalca nanaša tudi na škodo, ki jo delodajalec povzroči javnemu uslužbencu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. Določba 140. člena ZJU je napotilno pravno pravilo, ki izrecno poudarja uporabo pravil o splošni odškodninski odgovornosti za presojo škodnih ravnanj delodajalca. Tudi brez te norme

o zaposlitvi ni izjema. Tudi kršitev obveznosti, dogovorjenih s pogodbo o zaposlitvi, je kršitev pogodbe. Kljub določbi prvega odstavka 11. člena ZDR, ki glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj napotuje na smiselno uporabo splošnih pravil civilnega prava pa ima pogodba o zaposlitvi svoje posebnosti. Te so v primeru, ko gre za pogodbo javnega uslužbenca še bolj izrazite, kot pri pogodbah o zaposlitvi v zasebnem sektorju. Med drugim je z zakonom določeno tudi kdaj in na kakšen način preneha pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca (156. in 157. člen ZJU).¹⁹

Posebnost delovnega razmerja kot pogodbenega razmerja je tudi, da delodajalcu omogoča enostranski poseg v veljavnost pogodbe o zaposlitvi z njeno odpovedjo, če ugotovi, da obstaja z zakonom določen odpovedni razlog. Zato je treba razlikovati med položajem, ko nastane škoda, ker se obveznosti iz veljavne pogodbe ne izpolnjujejo ali se izpolnjujejo z zamudo ali nepravilno in položajem, ko nastane škoda zaradi nezakonite odpovedi. Če gre v prvem primeru nedvomno za pogodbeno odškodninsko odgovornost pa gre v drugem primeru za deliktno.

Ko pogodba o zaposlitvi preneha veljati na nezakonit način, ima delavec na voljo sistem pravnih sredstev, ki omogočajo, da v rokih in po postopku, določenem v zakonu, doseže ugotovitev nezakonitosti in odpravo njenih posledic (reintegracijo in reparacijo ali razvezo pogodbe in odškodnino). Tožnik je v sodnem postopku dosegel ugotovitev nezakonitosti sklepa o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, reintegracijo ter reparacijo. Zahteva pa tudi odškodnino za škodo, ki mu je nastala zaradi nezakonitega sklepa. Če bi bila odpoved zakonita, delavec ob popolnoma enakem položaju (in lahko tudi škodi) do odškodnine ne bi bil upravičen. Zato je odškodninsko odgovornost delodajalca v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi treba presoati z vidika dogodka, ki je škodo povzročil in ne z vidika dejstva, da se pogodba ne izpolnjuje (več). Pogodba se ne izpolnjuje več, ker je bila odpovedana, podlaga za odškodnino pa je ugotovitev, da je bila odpovedana nezakonito. Škoda je nastala zaradi nezakonite odpovedi in ne zaradi neizvrševanja pogodbe (ki se tudi v primeru zakonite odpovedi ne bi izvrševala), zato je odgovornost povzročitelja deliktna.

bi imel delavec – javni uslužbenec podlago za oblikovanje odškodninskega zahtevka zoper delodajalca v splošnih določbah OZ.

¹⁹ Odpoved pogodbe o zaposlitvi po sklepu disciplinskega organa je (bil) eden od zakonitih načinov prenehanja njene veljavnosti. Doseči ga je bilo mogoče po predvidenem postopku, pogodba pa je prenehala veljati z dokončnostjo sklepa o odpovedi.

Navedena sodba obrazloži dosedanje sodno prakso o deliktni odškodninski odgovornosti. V takšnih primerih tudi ni dvoma, da je povzročitelj škode ob ugotovljenih elementih odškodninske obveznosti, ki pa so bili v praksi le redko podani, odgovoren tudi za nepremoženjsko škodo.²⁰

Predstavljeno stališče v zvezi z nepogodbeno odškodninsko obveznostjo delodajalca je bilo zavzeto v nekoliko netipičnem primeru, saj delovna razmerja javnih uslužbencev v državnih organih ne temeljijo v celoti na pogodbenem principu. Ne glede na to iz nadaljnje obrazložitve izhaja, da se je sodišče oprlo predvsem na to, da naj bi šlo za odškodnino za škodo v posledici odpovedi pogodbe in ne zaradi neizvrševanja ali prepoznega izvrševanja pogodbenih obveznosti. To pa so razlogi, ki bi veljali tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcem, za katere veljajo le določbe ZDR.

Argumenti sodišča so lahko vprašljivi.²¹

Na eni strani imamo torej stališče, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ne predstavlja neizpolnitve, prepozne izpolnitve ali prekršitve pogodbene obveznosti. Možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi izhaja iz zakona in ne iz pogodbe, torej odpoved ni upravičenje iz pogodbe, temveč iz zakona. Če je to morda navedeno tudi v pogodbi o zaposlitvi, gre le za prepis oziroma povzemanje zakonskega teksta. Drugače lahko velja le za pogodbe o zaposlitvi poslovnih oseb ali prokuristov, vendar mora biti to v pogodbi izrecno določeno (73. člen ZDR-1). Nezakonita odpoved tudi ne izpolni kriterija osnovnega razlikovanja med pogodbeno in nepogodbeno odškodninsko odgovornostjo. Poslovna odškodninska odgovornost namreč v prvi vrsti nastane zaradi kršitve poslovne obveznosti, torej če je že pred nastankom škode obstajala zaveza dolžnika, da upniku opravi neko izpolnitev, pri deliktni odškodninski odgovornosti pa nasprotno ni nobene obligacijske zaveze.²² Odpoved pogodbe o zaposlitvi sama po sebi ne predstavlja neizpolnitve neke pogodbene obveznosti ali izpolnitve z zamudo. Tudi če s tem v zvezi po-

²⁰ Ker ima delodajalec v primeru obstoja dejanskih podlag v skladu z zakonom pravico odpovedati pogodbo o zaposlitvi (v primerih nekaterih kršitev je to lahko celo edino sprejemljivo ravnanje), vsaka kasneje ugotovljena nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi sama po sebi še ne pomeni že protipravnega ravnanja.

²¹ V eni od naslednjih zadev VIII Ips 263/2012 se je sodišče nekoliko oddaljilo od vprašanja pogodbene ali nepogodbene odškodninske obveznosti, saj je navedlo, da to v konkretni zadevi ni bistveno, saj je na drugi strani protipravnost element, ki mora biti podan v obeh primerih (ta pa ni bil ugotovljen).

²² Glej tudi dr. Mile Dolenc: Pogodbena odškodninska odgovornost v sodni praksi, *Pravosodni bilten* št. 2/2004, str. 253 - 306.

gledamo določbe OZ, ki urejajo podlage pogodbene odškodninske obveznosti (čl. 239. - 246.), ugotovimo, da izhajajo predvsem iz neizpolnitve ali zamujene izpolnitve obveznosti, le smiselno tudi nepravilne izpolnitve, da omogočajo pogodbeno razširitev in omejitev odgovornosti,²³ sicer pa je jasno, da te določbe ne ustrezajo povsem primerom ob ugotovitvi nepravilne odpovedi pogodbe o zaposlitvi - torej nepravilni izvedbi zakonsko določene možnosti delodajalca, da z enostranskim pisnim dejanjem prekine delovno razmerje.

Na drugi strani je jasno, da sta delavec in delodajalec v pogodbenem odnosu,²⁴ katerega značilnosti in posebnosti izhajajo iz zakona in so določene v pogodbi. Možnosti oziroma načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi so izrecno določeni z zakonom. Izven zakonsko določenih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pogodba ne more zakonito prenehati. To v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (redne ali izredne odpovedi) pomeni, da je zakon določil oblikovalno pravico delodajalca, da lahko doseže prenehanje razmerja. Gre za oblikovalno pravico, ki jo delodajalec uveljavi sam na način, ki je zakonsko predviden (ali pa tudi ne). Ta oblikovalna pravica (pravica odpovedati pogodbo o zaposlitvi) je del ureditve pogodbenega odnosa med strankama delovnega razmerja - način prenehanja te pogodbe, do katerega pride brez posredovanja sodišča. To pomeni, da gre za način prenehanja pogodbenega razmerja, ki prav zato predstavlja del pogodbenega prava. Gre skratka za stranki, ki sta že v pogodbenem odnosu, ta pa preneha z odpovedjo pogodbe. Čeprav iz 239. člena OZ izhaja, da se nanaša na neizpolnitev ali zamudo pri izpolnitvi, težko sklepamo, da ta določba izključuje nezakonito odpoved kot obliko nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Zato v zvezi z ugotovljeno nezakonitostjo odpovedi (v kasnejšem sodnem sporu) še vedno govorimo o kršitvi pogodbe in škodi v zvezi s kršitvijo pogodbe, ne pa o nepogodbenem deliktne ravnanju.

Ostaja odprto vprašanje, ali se bo sodna praksa tudi v nadaljevanju sklicevala na prejšnja stališča, ali pa bo krenila v smer pogodbene odškodninske obveznosti. V zadnjem primeru se bo morala opredeliti tudi do številnih vprašanj, ki so vezana na novo stališče - saj OZ dejansko ne ureja povsem zadovoljivo posledic nezakonitih načinov prenehanja pogodb (o zaposlitvi).

²³ Kar je v primeru pogodbe o zaposlitvi vprašljivo.

²⁴ Ne glede na to, če ta ni povsem izpeljan - v delu javnega sektorja.

Če odmislim številna druga vprašanja in razhajanja v teoriji,²⁵ pri tem opozarjam že na načelno vprašanje možnosti povračila nepremoženjske škode zaradi nezakonitega prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in obseg odškodnine. Gre za različne poglede v zvezi z 243. členom OZ in 246. členom OZ, pa tudi premislek v zvezi s tem, kaj je bistveni predmet sklepanja pogodb o zaposlitvi - ali tudi nepremoženjska korist, saj opravljanje dela za plačilo nima neposredne zveze s takšno koristjo in samo po sebi ne predstavlja neko dejavnost, ki naj bi prinašala ugodje.²⁶ Nepremoženjski interes ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ni bistven za stranki, za delodajalca gotovo ne; vprašanje je, kakšen obseg škode lahko stranki sploh predvidevata ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Predvidljivost je namreč lahko pomembna tudi pri določitvi višine morebitne odškodnine (243. člen OZ). Seveda pa tudi drži, da ima (zlasti ob omejenem dostopu možnih zaposlitev) nezakonito prenehanje pogodbe o zaposlitvi lahko večje negativne posledice za delavca in njegovo družino tudi na nepremoženjskem področju.²⁷ Poklicen uspeh ali degradacija ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi lahko bistveno vpliva na nepremoženjsko sfero običajnega človeka, včasih celo bolj kot izguba (redne) plače za opravljeno delo.

7. PRENOS ODŠKODNINSKE TERJATVE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

V novejši sodni praksi zasledimo tudi primere odstopljenih terjatev iz delovnega razmerja. Ne gre sicer za večje število primerov; vendar se pred tem delovna sodišča s primeri cesije terjatev iz delovnega razmerja niso srečala. Osnovna dilema se je pojavila v zvezi s tem, ali je odstop terjatev, ki nastanejo v delovnem razmerju kot zaupnem razmerju, sploh dopusten.

Vrhovno sodišče je do sedaj obravnavalo le primer odstopljene terjatve iz naslova odškodnine za premoženjsko škodo, ki naj bi jo delavec povzročil delodajalcu.

²⁵ Glej tudi dr. Špelca Mežnar: Pogodbena odškodninska odgovornost v sodobnem slovenskem obligacijskem pravu, *Pravosodni bilten* št. 4/2013, str. 25 - 36, mag. France Ocepek: Nepremoženjska škoda v pogodbenem odnosu: analiza teoretičnih in sodnih dilem na primeru delovnega razmerja, *Pravosodni bilten* št. 4/2013, str. 61 - 81.

²⁶ Tako kot v primerih pogodb, katerih namen je zagotoviti neko storitev - z namenom zadovoljstva.

²⁷ Če se vrnem na prejšnjo temo zastaranja terjatev, bi se z navedenim novim stališčem, da gre za kršitev pogodbene obveznosti, zastaralni rok vezal na rok iz 202. člena ZDR-1 in ne več na rok iz OZ.

Delodajalec je to terjatev najprej odstopil direktorju, ta pa jo je odstopil tožeči stranki - družbi z omejeno odgovornostjo.

Sodišče prve stopnje je zahtevku (delno) ugodilo, sodišče druge stopnje pa je ugodilo pritožbi toženca in zahtevku zavrnilo (s sklicevanjem na posebno naravo delovnega razmerja). Po tem ko je dopustilo revizijo,²⁸ je revizijsko sodišče ugodilo vloženi reviziji, razveljavilo sodbo sodišča druge stopnje in mu vrnilo zadevo v novo sojenje.²⁹ V razlogih sklepa je med drugim izhajalo iz tega, da je predmet cesije lahko vsaka terjatev, razen tistih, katerih prenos je z zakonom prepovedan, tistih, ki so povezane z osebnostjo upnika ali njihova narava nasprotuje prenosu na drugega (417. člen OZ). V zvezi s terjatvami, ki so vezane na osebnost upnika, je opozorilo na strogo osebne terjatve - ki so nerazdružljivo povezane z osebnostjo upnika (npr. prežिवninske terjatve, pravica do odškodnine za nepremoženjsko škodo, ki ni bila priznana s sodbo, ipd.) in tudi na enega od temeljnih pravil cesije - da se položaj dolžnika z odstopom ne sme poslabšati. Tudi narava terjatev ne dopušča prenosa, če učinki cesije bistveno spremenijo dolžnikov pravni položaj.

Glede na to izhodišče je obrazložilo, da odškodninska terjatev za premoženjsko škodo, čeprav ta izvira iz delovnega razmerja, ne predstavlja neprenosljive terjatve. Čeprav je delovno razmerje osebno razmerje, ki je vezano na osebo delavca in delodajalca, to ne pomeni, da so avtomatsko neprenosljive vse terjatve, ki nastanejo v zvezi z delovnim razmerjem. Pri vsaki od terjatev je treba presojati, ali gre za terjatev, katere prenos je z zakonom prepovedan, oziroma za terjatev, ki je povezana z osebnostjo upnika in njena narava nasprotuje prenosu na drugega. V primeru premoženjske odškodninske terjatve zaradi škode, ki jo povzroči delavec s spremembo prvotnega upnika, terjatev ne izgubi svojega pomena, prav tako pa se dolžnikov položaj v ničemer ne poslabša, zato ta terjatev ne sodi med neprenosljive terjatve.

Ob navedenih izhodiščih glede možnih razlag v zvezi z ostalimi terjatvami iz delovnega razmerja opozarjam na članek dr. Mihe Juharta: Denarna terjatev delavca iz delovnega razmerja kot predmet odstopa in drugih poslov s primerljivimi učinki,³⁰ v katerem avtor opozarja na omejeno razpolaganje tudi glede na posebna pravila izvršilnega prava, ki določajo meje prenosljivosti teh terjatev.

²⁸ Sklep VIII DoR 31/2013.

²⁹ Sklep VIII Ips 178/2013 z dne 25. 11. 2013.

³⁰ Podjetje in delo, št. 1/2014, str. 5 - 16.

8. ODŠKODNINA V ZVEZI S KONKURENČNO PREPOVEDJO IN KONKURENČNO KLAUZULO

V zvezi s konkurenčno klavzulo opozarjam na sodbo VIII Ips 211/2009 z dne 22. 3. 2011, v kateri je revizijsko sodišče obrazložilo, da se lahko posledice kršitve konkurenčne klavzule med strankama uredijo tudi z določitvijo pogodbene kazni v pogodbi o zaposlitvi in ne le z določitvijo (pavšalne) odškodnine. Izhajalo je iz tega, da je avtonomija pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ter v času trajanja delovnega razmerja omejena le z upoštevanjem določb ZDR in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, itd. (prvi odstavek 7. člena ZDR, sedaj 9. člena ZDR-1), sicer pa se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno (prvi odstavek 11. člena ZDR, sedaj 13. člena ZDR-1). To pomeni, da je v navedenem okviru treba upoštevati tudi načelo prostega urejanja obligacijskih razmerij iz 3. člena OZ, s tem pa tudi možnost dogovora pogodbene kazni v skladu z določbami 247. - 254. člena OZ. Tudi iz ZDR (sedaj ZDR-1) ne izhaja, da bi zakonodajalec uredil vprašanje možnih (dopustnih) zahtevkov v primeru kršitve konkurenčne klavzule.

Odločitev je lahko pomembna za prakso, predvsem zato, ker sta položaj delavca in delodajalca ob kršitvi konkurenčne klavzule v primeru uveljavljanja odškodnine ali pogodbene kazni zelo različna. V zadnjem primeru namreč delodajalec ni dolžan dokazovati oškodovanja, temveč da gre za kršitev pogodbene obveznosti, ki ima objektivne znake protipravnega ravnanja in da vzrok za kršitev izvira iz sfere pogodbene stranke, ki bi morala opraviti neko izpolnitev oziroma opustiti določeno aktivno ravnanje. To je seveda lažje, kot uveljavljanje odškodninske odgovornosti.

V sodbi in sklepu VIII Ips 125/2013 z dne 10. 2. 2014 je revizijsko sodišče med drugim odločalo o zamudi roka za vložitev tožbe za odškodnino zaradi kršitev konkurenčne prepovedi v zvezi s tem, da so delavci že v času delovnega razmerja pri tožeči stranki ustanovili konkurenčno podjetje. Ob tem opozarjam na določbo drugega odstavka 39. člena ZDR-1, po katerem delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla. Ta ureditev je specifična, saj pravočasnost zahteve delodajalca veže le na ugotovitev, kdaj je zvedel za opra-

vljeno delo oziroma nek posel oziroma njegovo dokončanje.³¹ Ureditev je tudi nenavadna, saj zakon na eni strani izhaja iz tega, da bo delodajalec od delavca zahteval povrnitev škode, na drugi strani pa roka za uveljavljanje škode ne veže na dejstvo vedenja o škodi ali nastanek škode. Gre za večji odstop od določb o zastaranju odškodninskih terjatev (352. člen OZ) in za ureditev, ki je (lahko) neugodna za delodajalca.

VIRI IN LITERATURA

Dolenc, Mile: Pogodbena odškodninska odgovornost v sodni praksi, *Pravosodni bilten*, št. 2/2004, str. 253 – 306.

Juhart, Miha: Denarna terjatev delavca iz delovnega razmerja kot predmet odstopa in drugih poslov s primerljivimi učinki, *Podjetje in delo*, št. 1/2014, str. 5 – 16.

Lubinič, Marjana: Odškodninske odgovornost delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, *Pravosodni bilten*, št. 1/2012, str. 33 – 41.

Mežnar, Špelca: Pogodbena odškodninska odgovornost v sodobnem slovenskem obligacijskem pravu, *Pravosodni bilten*, št. 4/2013, str. 25 – 36.

Ocepek, France: Nepremoženjska škoda v pogodbenem odnosu: analiza teoretičnih in sodnih dilem na primeru delovnega razmerja, *Pravosodni bilten*, št. 4/2013, str. 61 – 81.

³¹ Da je npr. zvedel zgolj za dejstvo ustanovitve družbe, ki bi samo potencialno lahko predstavlja konkurenco, konkurenčne dejavnosti pa (še) ne opravlja.

DAMAGE CLAIMS FROM EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN THE RECENT CASE LAW

Marijan Debelak*

SUMMARY

The paper discusses some of the issues related to damage claims arising from employment relationships whereby he refers to the recent case law. On the issue of limitation periods he draws attention to the distinction between typical claims from employment relationships and damage claims for accidents at work and (occupational) diseases. Limitation periods for these claims are different: in the first case they are bound to the regulations in the ERA-1, whereas in the second on the Code of Obligations (OZ). As regards the limitation periods, the author explains the distinction between the claims for the damage which has already occurred, the future damage and the one still in progress. He draws attention to the dilemma whether bringing action before the incompetent court affects the limitation period. He further presents the current practice regarding the tort and contractual liability in case of unlawful termination of employment contract and indicates potential problems in the event of changes of the existing law. He also calls attention to the case law relating to the assignment of compensation claims arising from employment contract and claiming damages for violations of prohibition on competition and the non-competition clause.

* Marijan Delelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia.

marijan.debelak@sodisce.si