

**Prenehanje pogodbe o zaposlitvi poslovnih
in vodilnih delavcev**
(iz sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije)

Marjana Lubinič*

UDK: 331.106:005.742-057.162

349.22:005.742-057.162

Povzetek: V prispevku bom predstavila posebnosti delovno pravnega položaja oseb, ki opravljajo pri delodajalcu poslovodno funkcijo ali funkcijo vodilnega delavca in kako te posebnosti vplivajo na obseg sodnega varstva. V prispevku skušam strniti vprašanja, ki so se pri obravnavanju posameznih zadev izpostavljala v postopkih pred Vrhovnim sodiščem Republike Slovenije (v nadaljevanju Vrhovno sodišče), in predstaviti rešitve in stališča, zavzeta v zvezi z njimi.

Ključne besede: poslovodna oseba, vodilni delavec, odpoklic, razrešitev, prenehanje mandata, pogodba o zaposlitvi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, odpoved pogodbe o zaposlitvi, sodno varstvo

Termination of Contract of Employment of Managers and Executives (from the Case-law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia)

Abstract: In the paper, I will present the specificities of the employment legal situation of managers and persons performing work as executives or company officers with the employer and how these specificities affect the scope of judicial protection. In my paper, I try to present the issues raised in the proceedings before the Supreme Court of the Republic of Slovenia (hereinafter the Supreme Court) and to present the solutions and positions adopted in relation to them.

Key words: manager, executive officer, recall, dismissal, termination of office, employment contract, termination of employment contract, cancellation of employment contract, judicial protection

* Marjana Lubinič, univ. dipl. prav., vrhovna sodnica svetnica, Vrhovno sodišče RS
marjana.lubinic@sodisce.si
Marjana Lubinič, LL., Supreme Court Judge – Councillor of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

1. UVOD

Pogodba o zaposlitvi s poslovnim delavcem ali prokuristom in pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem sta umeščeni v deseto poglavje Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1)¹ z naslovom Posebnosti pogodb o zaposlitvi. Za razliko od drugih pogodb iz tega poglavja, posebnost pogodb o zaposlitvi s poslovnimi in vodilnimi delavci ne izvira iz oblike dela,² ampak iz njihovega položaja. V primerih, ki jih je reševalo Vrhovno sodišče, so se odpirala številna vprašanja glede njihovih pravic, obveznosti in odgovornosti, na katera je bilo treba poiskati odgovore.

2. POSLOVODNA OSEBA

2.1. Splošno

V ZDR-1 je urejen poseben položaj le tistih poslovnih oseb, ki imajo s pravno osebo sklenjeno tudi pogodbo o zaposlitvi. Glede njih je v 73. členu določeno, da se lahko v pogodbi o zaposlitvi, ki jo skleneta poslovna oseba ali prokurist, ne glede na drugi odstavek 9. člena ZDR-1, drugače uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov, plačilom za delo, disciplinsko odgovornostjo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Sicer pa so razmerja med poslovno osebo in pravno osebo, ki je gospodarska družba, urejena predvsem v Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1).³

Kadar ima poslovna oseba sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, je njen položaj dvojen: statusno pravni in delovno pravni. Prvi nastane z imenovanjem, drugi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Med seboj vsebinsko nista povezana, vseeno pa lahko prenehanje statusno pravne funkcije (odpoklic) vpliva na njen delovno pravni položaj.

¹ Ur. l. RS št. 21/2013 in naslednji.

² Kot je to pri drugih posebnih pogodbah o zaposlitvi iz desetega poglavja ZDR-1: pogodbi o zaposlitvi za določen čas, pogodbi o zaposlitvi agencijskih delavcev, pogodbi o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

³ Ur. l. RS št. 42/2006 in naslednji.

2.2. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

V praksi so pravice poslovnih oseb, ki so tudi v delovnem razmerju, različno urejene. Nekatere sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, torej za čas mandata (peta alineja prvega odstavka 54. člena ZDR-1), druge za nedoločen čas. Pogodbe, ki je sklenjena za določen čas, po poteku časa, za katerega je bila sklenjena, ni treba odpovedati, saj preneha samodejno na podlagi zakona (prva alineja 77. člena ZDR-1), ko preneha mandat. Mandat preneha, ko poteče čas mandata, ali pa ko pride do predčasne razrešitve oziroma odpoklica.⁴ Če sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorili drugače, pogodba o zaposlitvi za določen čas ne preneha veljati s potekom časa ali s predčasnim odpoklicem. Vrhovno sodišče je obravnavalo primer, ko sta stranki sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki je bil datumsko natančno določen (drugače, kot v primerih, ko je npr. določen štiri, pet, šestletni mandat).⁵ Nadalje sta se stranki v pogodbi o zaposlitvi dogovorili tudi, da lahko družba poslovni osebi, v primeru, če bi prišlo do odpoklica, ob upoštevanju odpovednih razlogov v skladu z zakonom o delovnih razmerjih nemudoma odpove delovno razmerje. Gre torej za pravico družbe, ki jo lahko izkoristi (ali pa tudi ne), pri čemer svojo voljo izrazi z aktom odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tak dogovor je posledično pomenil, da zaradi odpoklica pogodba o zaposlitvi ni prenehala veljati samodejno, pač pa bi jo moral delodajalec odpovedati zaradi enega od razlogov, določenih v zakonu.

2.3. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

V preteklosti pogostejši, zdaj pa redkejši so primeri, ko ima poslovna oseba za poslovno funkcijo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (torej njen mandat ni omejen). Odpoklic s statusno pravne funkcije v tem primeru ne more pomeniti tudi sočasnega prenehanja delovnega razmerja. Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas in v njej niso posebej urejeni razlogi za njeno prenehanje, je lahko zakonito odpovedana le na podlagi enega od utemeljenih odpovednih razlogov.⁶

⁴ Sodba in sklep VS RS, VIII Ips 73/2019 z dne 22. 4. 2020.

⁵ Sodba VS RS, VIII Ips 41/2018 z dne 12. 9. 2018.

⁶ Sklep VS RS, VIII Ips 350/2009 z dne 2. 11. 2009.

V tem primeru se najprej postavi vprašanje, kdo lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi. V skladu s prvim odstavkom 20. člena ZDR-1 nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba. Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ, ki je po zakonu oziroma aktih družbe (akt o ustanovitvi, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovnim osebam, če le tega ni, pa lastnik (tretji odstavek 20. člena ZDR-1). Pristojnemu organu ali lastniku je pridržano sklepanje pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo zaradi konflikta interesov, saj poslovodna oseba ne more skleniti pogodbe o zaposlitvi sama s seboj. Drugače je pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Če poslovodni osebi z odpoklicem preneha funkcija (in s tem prenehajo tudi zastopniška pooblastila), do konflikta interesov v zvezi s podajo odpovedi ne more priti, saj ta oseba ni več zakoniti zastopnik družbe. Položaj poslovdne osebe, ki ni več na tej funkciji oziroma je to funkcijo prevzela druga oseba, je zato po odpoklicu dejansko enak položaju ostalih zaposlenih; tudi v zvezi z vprašanjem, kdo nastopa v imenu delodajalca, ko gre za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi.⁷ Za presojo, kdo je upravičena oseba za podajo odpovedi zato ni bistveno, da ima poslovodna oseba, ki je sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, po odpoklicu še vedno veljavno pogodbo, temveč, da nima več statusno pravnih (zastopniških) pooblastil, ki izhajajo iz te funkcije.⁸

Naslednje vprašanje je, iz katerega razloga se odpove taka pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Pogoji za opravljanje dela poslovdne osebe na podlagi pogodbe o zaposlitvi je imenovanje na poslovodno funkcijo (268. člen ZGD-1, 515. člen ZGD-1). Razrešitev oziroma odpoklic poslovdne osebe pomeni, da ne izpolnjuje več pogojev za opravljanje te funkcije, zaradi česar tudi ne more izpolnjevati obveznosti iz dotedanje pogodbe o zaposlitvi. Tako že sama razrešitev oziroma odpoklic z vidika pogodbe o zaposlitvi za to delovno mesto lahko pomeni utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi v smislu določb druge alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1 (razlog nesposobnosti)⁹.

⁷ Sklep VS RS, VIII Ips 162/2013 z dne 10. 12. 2013.

⁸ Sodba VS RS, VIII Ips 41/2018 z dne 12. 9. 2018.

⁹ Sklep VS RS, VIII Ips 350/2009 z dne 2. 11. 2009 in sodbe VS RS, VIII Ips 460/2006 z dne 18. 6. 2007, VIII Ips 474/2009 z dne 7. 3. 2011, VIII Ips 114/2014 z dne 29. 9. 2014.

2.4. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas in za poslovodno funkcijo za čas mandata

Naziv delovnega mesta, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, je njena bistvena sestavina (druga alineja prvega odstavka 29. člena ZDR-1). To velja tudi, če se pogodba o zaposlitvi sklepa s poslovodno osebo. V praksi precej razširjen, čeprav v svojem bistvu protisloven in zaradi tega povezan s številnimi nevšečnostmi glede izvršitve, je hkraten splošni dogovor o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ali pa kar o »delovnem razmerju« za nedoločen čas (brez navedbe kakšnega konkretnega delovnega mesta), v okviru katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi za čas mandata za poslovodno funkcijo. Običajno sledi v pogodbi o zaposlitvi takemu določilu zaveza o zagotovitvi nadaljnje zaposlitve na »ustreznem delovnem mestu« po prenehanju mandata. Lahko pa take zaveze tudi ni. Zaradi nedorečenosti glede pravic, ki poslovodni osebi pripadajo po poteku mandata ali v primeru odpoklica in ob odsotnosti dogovora v skladu s 73. členom ZDR-1, da ob odpoklicu preneha tudi delovno razmerje, se zastavlja vprašanje, ali in kako je tako pogodbo sploh mogoče izvršiti in na kakšen način (če sploh) lahko preneha.

V opisanem primeru imamo nenavadno situacijo: obstoj dveh pogodb o zaposlitvi v eni. Nobenega dvoma ni, da pogodba o zaposlitvi v delu, ki se nanaša na poslovodno funkcijo (za določen čas mandata), preneha veljati s potekom mandata ali predčasno razrešitvijo oziroma odpoklicem. Ne preneha pa veljati tudi v delu, ki delavcu zagotavlja zaposlitev ali delovno razmerje za nedoločen čas, četudi je v pogodbi zapisano, da preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena. Pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas namreč ne more prenehati »s potekom časa«.

Pod pogoji, ki so določeni v taki pogodbi o zaposlitvi – delovno razmerje za nedoločen čas, ne da bi bilo dogovorjeno, na katerem delovnem mestu – pogodbe o zaposlitvi ni mogoče ohraniti, saj je jasno, da delodajalec nima potrebe za nadaljevanje delovnega razmerja z delavcem pod takimi pogoji. Ker delodajalec ne more obdržati delavca le v delovnem razmerju, brez opredelitve, na katerem delovnem mestu in če tudi dejansko nima delovnega mesta, ki bi ga lahko ponudil delavcu, je edina zakonita rešitev odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga¹⁰, če seveda ni kakšnega drugega razloga za prenehanje, ki ni neposredno povezan z razrešitvijo.

¹⁰ Sodba in sklep VS RS, VIII Ips 73/2019 z dne 22. 4. 2020.

2.5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi in prenehanje delovnega razmerja

Delovno razmerje nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi in preneha s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa prenehanje pogodbe o zaposlitvi nima vedno za posledico tudi prenehanja delovnega razmerja. Čeprav ZDR-1 pojma »prenehanje delovnega razmerja« skorajda ne uporablja več,¹¹ je v določenih primerih treba razlikovati med prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in prenehanjem delovnega razmerja. Tak primer je zgoraj opisana pogodba o zaposlitvi poslovodnega delavca, ki je sklenjena za poslovodno funkcijo za čas mandata, sicer pa za nedoločen čas; ali tudi pogodba o zaposlitvi za čas mandata, s katero je hkrati dogovorjena pravica do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi na ustreznem delu po prenehanju mandata. V teh primerih po prenehanju mandata preneha veljati pogodba o zaposlitvi za poslovodno funkcijo, ne preneha pa tudi delovno razmerje.

Le kadar je v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno, da s prenehanjem mandata iz kakršnegakoli razloga preneha tudi delovno razmerje, ta pogodba preneha veljati ne le z iztekom mandatnega obdobja, temveč tudi prej, če pride do prenehanja mandata iz kateregakoli drugega razloga, na primer v primeru predčasnega odpoklica s funkcije, hkrati z njo pa tudi delovno razmerje.¹² V tem primeru se šteje, da pogodba o zaposlitvi (in delovno razmerje) preneha veljati z iztekom časa, za katerega je sklenjena, in je ni treba še posebej odpovedati.

Postopka presoje zakonitosti (ali ničnosti) odpoklica in zakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi sta ločena. Čeprav tečeta povsem neodvisno drug od drugega (večinoma je tudi pristojnost sodišča različna), pa lahko ugotovitev nezakonitosti ali ničnosti odpoklica vpliva na obseg delovno pravnih pravic. Nezakonit odpoklic vpliva na zakonitost prenehanja pogodbe o zaposlitvi in tudi prenehanja delovnega razmerja tedaj, če je bilo prenehanje delovnega razmerja posledica dogovora v smislu 73. člena ZDR-1, torej da v primeru prenehanja funkcije preneha tudi delovno razmerje. Ne vpliva pa na zakonitost prenehanja delovnega razmerja npr. v primeru, če je po prenehanju funkcije (in prenehanju te pogodbe o zaposlitvi) odpoklicani poslovodni osebi ponujena nova pogodba o

¹¹ Omenja ga v prvem odstavku 40. člena, tretjem odstavku 81. člena, četrtem odstavku 91. člena, prvem odstavku 101. člena, prvem odstavku 103. člena, tretjem in petem odstavku 115. člena, drugem in četrtem odstavku 118. člena, prvem odstavku 149. člena, prvem odstavku 161. člena in 164. členu.

¹² Sodba VS RS, VIII Ips 227/2015 z dne 24. 11. 2015.

zaposlitvi na ustreznem delu, in le-to odkloni.¹³ V tem primeru namreč razlog za prenehanje delovnega razmerja ni odpoklic, pač pa zavrnitev ustrezne zaposlitve.

Od dogovora v pogodbi o zaposlitvi je torej odvisno, kakšen bo položaj razrešenega oziroma odpoklicane poslovodne osebe. Če v pogodbi o zaposlitvi ni dogovorjeno, da z razrešitvijo oziroma odpoklicem preneha delovno razmerje, je prenehanje, ki bi bilo samodejna posledica razrešitve oziroma odpoklica, nezakonito. Dogovor mora biti povsem jasen in ne sme dopuščati nobenega dvoma v voljo strank. Tako na primer določba, da pogodba o zaposlitvi preneha predčasno veljati zaradi odpoklica, po sporazumu med strankama ali zaradi odpovedi, pomeni le to, da preneha veljati »ta« pogodba, ne pa tudi delovno razmerje, če so v pogodbi za čas po prenehanju zagotovljene druge pravice.¹⁴

2.6. Pravice po nezakoniti razrešitvi oziroma odpoklicu

Kakšen je položaj poslovodne osebe, ki je nezakonito razrešena ali odpoklicana oziroma je ugotovljena ničnost odpoklica in mu je zaradi tega tudi prenehalo delovno razmerje? V praksi se zahtevki pogosto glasijo na vrnitev na funkcijo. Tak zahtevak ni utemeljen. Zakon namreč ne gre tako daleč, da bi družbi vsiljeval odpoklicano poslovodno osebo, čeprav za odpoklic niso obstajali utemeljeni razlogi. Nezakonito odpoklicani direktor zato nima reintegracijskega zahtevka na funkcijo, pač pa le pravico do odpravnine oziroma povrnitve škode po splošnih načelih odškodninskega prava,¹⁵ če mu je z odpoklicem prenehalo delovno razmerje. Če nadaljuje delo na drugem delovnem mestu, pa je upravičen do razlike v plači in drugih prejemkih med plačo in prejemki tega delovnega mesta ter plačo in prejemki poslovodne osebe za čas do izteka mandata.

Podlaga za uveljavljanje odškodnine zaradi nezakonite razrešitve oziroma odpoklica ni v delovno pravnih predpisih, pač pa v določbah Obligacijskega zakonika¹⁶ (v nadaljevanju OZ). Namen odškodnine je odpraviti škodo, ki je ne bi bilo, če ne bi bilo nezakonite razrešitve oziroma odpoklica. Ugovori delodajalcev, da nezakonitost odpoklica sama po sebi še ne pomeni protipravnosti, niso

¹³ Sodba VS RS, VIII Ips 105/2018 z dne 19. 3. 2019.

¹⁴ Sodba VS RS, VIII Ips 192/2017 z dne 25. 10. 2017: v pogodbi o zaposlitvi je bilo dogovorjeno, da ima delavec po prenehanju te pogodbe pravico do vrnitve na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi delovni sposobnosti.

¹⁵ Sodba VS RS, VIII Ips 47/2019 z dne 10. 9. 2019.

¹⁶ Ur. l. RS št. 83/2001 in naslednji.

utemeljeni. Vrhovno sodišče je sicer v nekaterih zadevah zavzelo stališče, da vsaka nezakonita odločitev delodajalca ne pomeni že protipravnosti v smislu enega od elementov odškodninskega delikta. Šlo je za primere, ko je bilo prenehanje delovnega razmerja posledica nezakonite odločitve o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, torej za primere, ki sodijo v delovno pravno sfero, kjer se posledice nezakonitih odločitev odpravijo z vzpostavitvijo prejšnjega stanja (z reintegracijo, reparacijo), medtem ko posledic nezakonite razrešitve poslovodne osebe (ki sodi v sfero statusnega prava) v primeru, ko z razrešitvijo in zaradi nje preneha tudi delovno razmerje, razen z odškodnino, ni mogoče odpraviti. Gre za odškodnino na podlagi 239. člena in 243. člena OZ (pogodbena odškodninska odgovornost), ki pomeni uveljavljanje t.i. pozitivnega pogodbenega interesa v obliki premoženja, ki bi ga delavec imel, če bi bila pogodba pravilno izpolnjena.¹⁷

3. VODILNI DELAVEC

3.1. Pogodba o zaposlitvi vodilnega delavca za določen čas

3.1.1. Splošno

ZDR-1 opredeljuje vodilnega delavca kot osebo, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Njegov položaj je bistveno drugačen od položaja poslovodne osebe, saj lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas le, če je pri delodajalcu že zaposlen za nedoločen čas na drugem delovnem mestu ali pa če je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali aktom po ustanovitvi (prvi odstavek 74. člena ZDR-1). Vodilni delavec je z delodajalcem le v delovno pravnem razmerju, za razliko od poslovnih oseb, ki so v delovno pravnem in statusno pravnem razmerju. Z njim se ni mogoče dogovoriti o pravicah, obveznostih in odgovornostih drugače, kot to določa zakon. Njegov položaj je bližje položaju ostalih delavcev. Zato se, razen nekaj izjem,¹⁸

¹⁷ Sodba VS RS, VIII Ips 309/2017 z dne 22. 1. 2019.

¹⁸ Poleg 74. člena ZDR-1 tudi enajsta alineja prvega odstavka 26. člena in druga alineja 157. člena ZDR-1.

tudi za vodilne delavce v celoti uporabljajo določbe ZDR-1, vključno z vsemi temeljnimi pravili delovnega prava.¹⁹

Kadar obstaja dilema, ali je pogodba o zaposlitvi sklenjena za vodilno delo, ni bistveno, kako je delovno mesto opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi, ampak je opredelitev odvisna od vrste pooblastila, ki ga je delodajalec s pogodbo o zaposlitvi podelil delavcu.²⁰ Pomembno je, ali je podeljena pooblastila tudi dejansko izvrševal oziroma kakšni so razlogi, če jih ni izvrševal.²¹

3.1.2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

V šesti alineji prvega odstavka 54. člena ZDR-1 je določeno, da se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene z vodilnim delavcem iz 74. člena ZDR-1. To pomeni, da je »pravo« pogodbo o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem mogoče skleniti le, če je tako določeno v zakonu ali aktu o ustanovitvi. V tem primeru se pogodba o zaposlitvi (in s tem delovno razmerje) sklene za mandatno obdobje in preneha s prenehanjem mandata.

V vseh drugih primerih se pogodba o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem sklene ob že sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem delovnem mestu. Ta pogodba v času veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas miruje. Mirovanje pravic, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pomeni, da se po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ponovno vzpostavi.

Zakon ne določa formaliziranega postopka sklepanja pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem na ta način, da bi moral delodajalec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi vodilnega delavca najprej imenovati na ta položaj. V ZDR-1 je imenovanje vodilnega delavca omenjeno le v povezavi z delavci na vodilnih delovnih mestih, ki so predvidena z zakonom ali aktom o ustanovitvi. V vseh drugih primerih pa ga delodajalec lahko izbere na podlagi objave ali izmed že zaposlenih delavcev in z njim na podlagi izbire sklene pogodbo o zaposlitvi.²² Lahko pa ga seveda pred tem tudi imenuje na položaj.

¹⁹ Sodba VS RS, VIII Ips 4/2021 z dne 4. 6. 2020.

²⁰ Sodba VS RS, VIII Ips 140/2018 z dne 19. 2. 2018.

²¹ Sodba in sklep VS RS, VIII Ips 3/2021 z dne 5. 10. 2021.

²² Sodba VS RS, VIII Ips 203/2018 z dne 20. 6. 2018.

3.1.3. Razrešitev vodilnega delavca in prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi vodilnega delavca, ki je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom, preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Čas se izteče z iztekom mandata. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi pomeni hkrati tudi prenehanje delovnega razmerja.

Tudi pogodba o zaposlitvi vodilnega delavca, ki so mu na podlagi drugega odstavka 74. člena ZDR-1 mirovale pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena, preneha, ne preneha pa delovno razmerje. Prejšnja pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ki je bila v mirovanju, oživi.

V praksi pa se pogosto zgodi, da vodilni delavec na vodilnem delu ne ostane do izteka mandata, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ker je predčasno razrešen. Razrešitev vodilnega delavca v ZDR-1 ni izrecno urejena, vendar tudi ne izključena. Če prvi odstavek 74. člena ZDR-1 govori o imenovanju vodilnega delavca, to predpostavlja tudi nasprotno dejanje – razrešitev. Tudi v drugih primerih, ko razrešitev ni izrecno predvidena, delodajalec vodilnega delavca lahko razreši.

Zmotno je prepričanje, da delodajalec lahko razreši le tistega vodilnega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. ZDR-1 sicer res v tretjem odstavku 74. člena le v zvezi z njimi omenja predčasno razrešitev. Vendar delodajalec lahko predčasno razreši tudi delavca, ki ima pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za določen čas. Če namreč obstaja možnost predčasne razrešitve vodilnega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je še toliko bolj logično, da je možna tudi v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ureditev torej ne izključuje možnosti, da se vodilnega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, razreši pred potekom mandata.²³

Vodilni delavci (vsi, tisti, ki so na tem položaju za nedoločen čas in tisti, ki so za določen čas) imajo zaradi vodenja posameznih področij ali enot in posebnih pooblastil večjo odgovornost kot ostali delavci. Po svojem položaju so dolžni spoštovati in se ravnati po usmeritvah in navodilih uprave (direktorjev) in so upravi odgovorni. Zaradi sodelovanja pri vodenju in posebnih pooblastil morajo uživati njihovo zaupanje. Zato je treba v primerih njihovega imenovanja na vodilno

²³ Sodba VS RS, VIII Ips 18/2017 z dne 6. 3. 2018.

delovno mesto dopustiti tudi razrešitev iz utemeljenih razlogov, brez posebnega formaliziranega postopka, tudi če njihove pravice v takšnem primeru niso posebej določene. Odsotnost jasnejših določb o postopkih in razlogih razrešitve ni ovira za razrešitev.²⁴

Ko vodilnega delavca predčasno razreši, se delodajalec znajde pred dilemo, kaj (če sploh) storiti s pogodbo o zaposlitvi. Pogosto najde rešitev v „odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi razrešitve“, ki je sicer napačna, a brez pravnih posledic. Sklepanje, da pogodba o zaposlitvi s predčasno razrešitvijo ne preneha veljati že po zakonu samem in jo je treba še posebej odpovedati, je napačno. Glede na to, da položaja vodilnega delavca ne ureja statusno, pač pa delovno pravo, je razrešitev vodilnega delavca institut delovnega prava. Edina pravna posledica razrešitve je za vodilne delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas po prvem in drugem odstavku 74. člena ZDR-1, prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Predčasna razrešitev pomeni prenehanje mandata in tako kot potek mandata prenehanje pogodbe.²⁵

S tem pa se ne ustvarja nov razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ga zakon ne pozna (s takim ugovorom se namreč srečujejo sodišča). V primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi vodilnega delavca za določen čas sta razrešitev in prenehanje pogodbe neločljivo povezana, saj razrešitev pomeni potek časa, za katerega je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena. To pa je zakonit razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi iz prve alineje 77. člena ZDR1-1 in ne nekakšen nov odpovedni razlog. Ko poteče čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, le te ni treba še posebej odpovedati, ker preneha po zakonu samem. Sklenjena je bila namreč za čas mandata, ta pa preneha ali s potekom časa ali s predčasno razrešitvijo. Ko preneha mandat, preneha hkrati tudi pogodba o zaposlitvi, ki je vezana na mandat.

Razrešitev vodilnega delavca in prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas imata lahko za posledico prenehanje delovnega razmerja le tedaj, kadar je vodilni delavec na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi in torej nima sklenjena pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem delu.

Za vodilnega delavca, ki je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas in mu v času veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen

²⁴ Sodba VS RS, VIII Ips 203/2018 z dne 20. 6. 2018.

²⁵ Sodba in sklep VS RS, VIII Ips 241/2017 z dne 4. 12. 2018.

čas, pa predčasna razrešitev ne more imeti za posledico prenehanja delovnega razmerja, tudi če sta se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi tako dogovorila. Delodajalec in vodilni delavec se ne moreta veljavno dogovoriti, da vodilnemu delavcu z razrešitvijo preneha tudi delovno razmerje, saj je mogoče s pogodbo o zaposlitvi na podlagi drugega odstavka 9. člena ZDR-1 (ki velja tudi za vodilne delavce) določiti le pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon.

Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za vodilno delo za določen čas se samodejno vzpostavi pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ki je mirovala. Delavec se vrne na prejšnje delovno mesto. Vendar pa vzpostavitev prejšnje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ni vedno možna. Če je bila izvedena reorganizacija in delovnega mesta ni več, delavec in delodajalec lahko skleneta novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto. Obstajajo tudi primeri, ko se delavec in delodajalec že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas sporazumno dogovorita o prenehanju prejšnje pogodbe in o tem, da bo po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklenjena nova za ustrezno delovno mesto. Sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi na ustreznem delovnem mestu vodilnemu delavcu v bistvenem zagotavlja enak položaj, kot če bi se ponovno vzpostavila prejšnja pogodba o zaposlitvi, zato tak dogovor med strankama, čeprav ni povsem skladen z zakonom, ni nezakonit.

3.1.4. Pravne posledice nezakonite razrešitve

Delodajalec mora dokazati utemeljenost razlogov za razrešitev vodilnega delavca. Ne zadošča le zatrjevanje, da mu ne zaupa več, pač pa mora navesti konkretne razloge in jih v primeru spora pred sodiščem dokazati. Razrešitev je lahko podana iz razlogov, ki so navedeni v pogodbi o zaposlitvi. Tudi če v pogodbi o zaposlitvi niso navedeni, pa delodajalec lahko dokazuje, zakaj medsebojnega zaupanja ni več in da je imel utemeljen razlog za razrešitev.²⁶

Če se ugotovi, da ni bilo razlogov za predčasno razrešitev in je ta nezakonita, potem dejstvo, ki ima za posledico prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer potek časa, ni nastopilo. Pogodba posledično ni prenehala veljati zakonito. Za razliko od poslovodne osebe ima vodilni delavec pravico do vrnitve

²⁶ Sodba VS RS, VIII Ips 203/2018 z dne 20. 6. 2018.

na vodilno delo do poteka mandata, če je to še možno, sicer pa je upravičen do vseh pravic, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi, ki je nezakonito prenehala, od nezakonitega prenehanja do poteka mandata.

Če delavec meni, da je predčasna razrešitev nezakonita, mu zaradi tesne povezanosti razrešitve in prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni treba posebej izpodbijati razrešitve in posebej prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Zadošča, da uveljavlja ugotovitev, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ni prenehala oziroma še traja (ker za razrešitev ni bilo utemeljenih razlogov). Delavec od posebnega zahtevka za ugotovitev nezakonitosti razrešitve nima nobene pravne koristi, če hkrati ne izpodbija prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Posledica predčasne razrešitve je samodejno prenehanje pogodbe o zaposlitvi vodilnega delavca, zato se sodno varstvo (zoper razrešitev in prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi) uveljavlja v skladu s tretjim odstavkom 200. člena ZDR-1, ki od delavca terja neposredno vložitev tožbe v 30-dnevnem roku. Stališče, da bi moral delavec uveljavljati sodno varstvo zoper razrešitev posebej, in sicer po prvem in drugem odstavku 200. člena ZDR-1, je napačno.²⁷

3.2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za vodilno delovno mesto za nedoločen čas

Tretji odstavek 74. člena ZDR-1 določa, da vodilnemu delavcu, ki ima za opravljanje vodilnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez njegove volje ali krivde zaradi predčasne razrešitve ali ker po poteku mandata ni ponovno imenovan, pripadajo pravice, ki delavcem pripadajo na podlagi določb tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

Z razlago te določbe so v praksi precejšnje težave. Težko si je zamisliti, kaj je pravzaprav skušal zakonodajalec z njo urediti. Vsebinsko je nejasna in nomotehnično nedorečena.²⁸ Že sama opredelitev pogodbe kot pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, je protislovna. Če je pogodba o zaposlitvi za opravljanje vodilnega dela sklenjena za nedoločen čas, do primera, da »po poteku mandata ni ponovno imenovan« sploh ne more priti. Pojem »potek mandata« že

²⁷ Sodba in sklep VS RS, VIII Ips 241/2017 z dne 4. 12. 2018.

²⁸ Sodba VS RS, VIII Ips 4/2021 z dne 4. 6. 2020.

sam po sebi nakazuje, da gre za omejen, torej določen čas. Če bi bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas in bi bil za vodilno delo v njej določen omejen mandat, bi bila nezakonita. Vodilni delavec namreč lahko sklene pogodbo o zaposlitvi na vodilnem delu za določen čas le, če je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas *na drugem delovnem mestu*. Če ni zaposlen za nedoločen čas na drugem delovnem mestu, pa lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje vodilnega dela le za nedoločen čas.

»Potek mandata« torej za tega delavca ne bo zakonit razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Vprašanje pa je, ali je tak razlog lahko predčasna razrešitev. Najprej je treba omeniti, da je pridevnik »predčasna« nepotreben. Smiselno je le, kadar je pogodba omejena na čas, po poteku katerega preneha. Takrat je razrešitev pred tem časom predčasna. Če pa čas pogodbe o zaposlitvi ni omejen, razrešitev ne more biti »predčasna«.

Bistveno vprašanje, ki se zastavlja v zvezi s to določbo pa je, ali je (predčasna) razrešitev vodilnega delavca samostojen odpovedni razlog. Odpovedni razlogi so opredeljeni v 89. členu ZDR-1. Med temi razlogi ni razrešitve vodilnega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za vodilno delo za nedoločen čas.

Tudi v tretjem odstavku 74. člena ZDR-1 ni določeno, da je predčasna razrešitev vodilnega delavca oziroma njegovo neimenovanje po poteku mandata poseben oziroma samostojen odpovedni razlog. ZDR-1 delodajalcu ne daje možnosti, da bi se z vodilnim delavcem dogovoril za drugačen način prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kot jih določa zakon. Zato bi bila nelogična in v nasprotju s pravili delovnega prava taka interpretacija določbe, da je predčasna razrešitev vodilnega delavca oziroma njegovo neimenovanje po poteku mandata samostojen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je sicer sklenjena za nedoločen čas. Na ta način bi vodilne delavce brez pravno utemeljenega razloga postavili v slabši položaj od poslovnih oseb, saj bi jim lahko delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi kar na podlagi predčasne razrešitve, medtem ko bi bil to lahko razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi poslovnih oseb le, če bi bilo to poprej dogovorjeno v njegovi pogodbi o zaposlitvi. Postavili pa bi jih tudi v neenak položaj z vodilnimi delavci, ki so na podlagi prvega odstavka 74. člena ZDR-1 sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas za vodilno delo, saj bi slednjim po izteku te pogodbe oživel mirujoča, prej sklenjena pogodba o zaposlitvi.²⁹ Zato lahko delodajalec vodilnemu delavcu, ki je za to delo sklenil pogodbo o zaposlitvi

²⁹ Sodba VS RS, VIII Ips 4/2021 z dne 4. 6. 2020.

za nedoločen čas, ob razrešitvi zakonito odpove to pogodbo le na enega od načinov, določenih v 89. členu ZDR-1.

3.3. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz drugih razlogov

Sicer se med trajanjem pogodbe o zaposlitvi lahko odpove pogodba o zaposlitvi vodilnemu delavcu iz vseh odpovednih razlogov, veljati pa lahko preneha tudi na katerikoli drug, v zakonu določen način. Kot je bilo že povedano, razen nekaterih manjših izjem tudi za vodilne delavce v celoti veljajo določbe ZDR-1. Pred odpovedjo formalna razrešitev ni potrebna.

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi vodilnemu delavcu, mora dokazati obstoj odpovednega razloga. V praksi to več ali manj ni sporno, nekatere nejasnosti se pojavljajo le glede razloga nesposobnosti. Napačno je stališče, da je razrešitev vodilnega delavca že sama po sebi razlog za odpoved iz razloga nesposobnosti ali celo, da mora delodajalec po razrešitvi (in zaradi razrešitve) vodilnemu delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. ZDR-1 v drugi alineji prvega odstavka 89. člena opredeljuje razlog nesposobnosti kot nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno (kar je subjektivni razlog) in kot neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (kar je objektivni razlog).

Za razliko od poslovnih delavcev pri vodilnih delavcih pogojev za opravljanje vodilnega dela ne določajo zakon ali predpisi, izdani na njegovi podlagi. Zato razrešitev vodilnega delavca ne more predstavljati sama po sebi (kot objektivni razlog) podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.³⁰ Ni pa ovire, da se vodilnemu delavcu odpove pogodba o zaposlitvi iz (subjektivnega) razloga nesposobnosti, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno. Taka odpoved ni v zvezi z razrešitvijo in razrešitev za to ni potrebna.

³⁰ Sodba in sklep VS RS, VIII Ips 3/2021 z dne 23. 9. 2020.

4. SKLEPNO

Prikazana sodna praksa kaže na raznolikost razmerij, ki so urejena s pogodbami o zaposlitvi poslovnih oseb in vodilnih delavcev. Predmet obravnave pred delovnimi sodišči so večinoma pravice, ki jih poslovne osebe in vodilni delavci uveljavljajo po prenehanju svoje funkcije. Njihov obseg je pri poslovnih osebah v večji meri odvisen od vsebine pogodbe o zaposlitvi, medtem ko je za vodilne delavce obseg prostega pogodbenega urejanja zakonsko omejen. Poslovna oseba lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, to je za čas mandata, v praksi pa se sklepajo tudi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in v njihovem okviru pogodba za poslovno funkcijo za čas mandata, v redkejših primerih pa celo za nedoločen čas (z neomejenim mandatom). Za čas po prenehanju poslovne funkcije se je mogoče dogovoriti za takojšnje prenehanje delovnega razmerja ali pa za nadaljevanje na drugem ustreznem delu. V sporih pred sodišči poseben problem predstavljajo pogodbe, ki so pogosto nedorečene ali pa preveč nejasne, da bi bile v resno oporo pri odločanju. Zlasti je nerazumljiva praksa sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas ob hkratnem omejenem mandatu za določen čas. Vsebina take pogodbe po prenehanju mandata ostane prazna, saj pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, brez opredelitve delovnega mesta, na katerem bo odpoklicana poslovna oseba nadaljevala delo, ni mogoče obdržati, prenehati sama od sebe pa tudi ne more. Pri vodilnih delavcih imata stranki pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi manj svobode: »čista« pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene le v redkih primerih, in sicer če je tako določeno z zakonom ali aktom o ustanovitvi. Sicer pa jo je mogoče skleniti le, če ima delavec z delodajalcem na drugem delovnem mestu že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Možna je tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za vodilno delo za nedoločen čas, ki pa v praksi zaradi nejasne zakonske ureditve v primeru predčasne razrešitve vodi do številnih zapletov. Raznolikost urejanja medsebojnih razmerij pred delovna sodišča prinaša široko paleto pravnih vprašanj, ki jih je treba reševati z upoštevanjem specifičnosti vsakega primera posebej. Enotnih pravil, ki bi veljala za vsa razmerja, ni mogoče postaviti.

Termination of Contract of Employment of Managers and Executives (from the Case-law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia)

Marjana Lubinič*

Summary

In the paper, I will present the specificities of the employment legal situation of managers and persons performing work as executives or company officers with the employer and how these specificities affect the scope of judicial protection. In my paper, I try to present the issues raised in the proceedings before the Supreme Court of the Republic of Slovenia (hereinafter the Supreme Court) and to present the solutions and positions adopted in relation to them. In terms of the regulation of their rights, obligations and responsibilities, the legal basis is sparse, so in practice we are faced with very different combinations of employment contracts and consequently different settlement of their status after they expire. In the case of managers, the special situation is influenced in particular by their dual relationship with the employer, governed by the status law and the labour law. How and to what extent the first affects the second depends mainly on the content of the employment contract, which also contains both status legal and labour legal elements. Although the positions of managers and executives and company officers are special, they do not have many contact points. The position of the executive is closer to that of other workers than to that of the manager. In concluding employment contract with an employer's executive, the law is, on the one hand, more binding and less likely to contractually regulate individual issues concerning the form of employment relationship and its termination, and, on the other, very vague, at least as regards the conclusion of a contract of employment for an indefinite period of time. In practice, most dilemmas arise in relation to the ways and legal consequences of terminating an employment contract.

* Marjana Lubinič, LL., Supreme Court Judge – Councillor of the Supreme Court of the Republic of Slovenia
marjana.lubinic@sodisce.si