

Izbrani primeri iz novejšje sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije na področju delovnih in socialnih sporov

Marijan Debelak*

UDK: 347.9:349(497.4)

Povzetek: Avtor v prispevku povzema nekatere primere iz sodne prakse Vrhovnega sodišča RS v prvi polovici leta 2020 v individualnih in kolektivnih delovnih in socialnih sporih. Izbor primerov je omejen na nekatere najbolj zanimive revizijske zadeve.

Ključne besede: nesreča pri delu, odškodnina, letni dopust, trpinčenje na delovnem mestu, sindikalni zaupnik, odpoved, invalidnost, poslovodne osebe, izobraževanje in usposabljanje, reprezentativnost sindikata, center za socialno delo

Selected Cases from Recent Case Law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia in the Field of Labor and Social Disputes

Abstract: In his paper, the author summarizes some examples from the case law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia in the first half of 2020 in individual and collective labor and social disputes. The selection of cases is limited to some of the most interesting audit matters.

Key words: accident at work, compensation, annual leave, harassment at work, union trustee, dismissal, disability, managers, education and training, union representativeness, Center of Social Work

1. UVOD

V prispevku povzgam nekatere primere iz sodne prakse Vrhovnega sodišča RS (v nadaljevanju VS) v prvi polovici leta 2020 v individualnih in kolektivnih de-

* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik svetnik, Vrhovno sodišče RS
marijan.debelak@sodisce.si

Marijan Debelak, Master of Law, Supreme Judge Councillor, Supreme Court of the Republic of Slovenia

lovnih in socialnih sporih. Izbor primerov je omejen na nekatere najbolj zanimive revizijske zadeve. Ta izbor je lahko nevhvaležen, saj so praktično vse zadeve, v katerih pride do vložitve revizije (po tem, ko revizijsko sodišče predhodno odloči, da revizijo sploh dopusti), pravno zanimive; gre za primere, v katerih sodišče druge stopnje odstopi od sodne prakse vrhovnega sodišča, ko sodna praksa višjih sodišč ni enotna ali sodne prakse vrhovnega sodišča sploh ni (367.a člen ZPP).

Za bolj natančen vpogled v dejansko stanje in pravno problematiko posameznih zadev predlagam, da si preberete tudi sodne odločbe, ki so predstavljene v prispevku.

2. PLAČILO ODŠKODNINE ZA NESREČO PRI DELU

Omenjam dva odškodninska spora - VIII Ips 15/2019 (sodba z dne 14. 1. 2020) in VIII Ips 19/2019 (sodba z dne 11. 2. 2020). Oba spora sta povezana z vprašanjem temelja odškodninske obveznosti delodajalca.

V *prvem sporu* je tožnica, ki je bila sicer zaposlena v Slovenski vojski (v nadaljevanju: SV), od toženke (RS, Ministrstva za obrambo) zahtevala odškodnino za škodo, ki jo je utrpela pri skoku s padalom dne 24. 8. 2011 na tekmovanju, ki je potekalo v tujini.

Bistveni vprašaji sta bili, *ali je tožnično nesrečo sploh mogoče opredeliti kot nesrečo pri delu (ali v zvezi z delom) in ali je toženka (objektivno) odškodninsko odgovorna*. Šlo je namreč za civilno tekmovanje, katerega organizatorica ni bila toženka. Na prvenstvo je tožnica odšla brez potnega naloga, kot članica Letalske zveze Slovenije (v nadaljevanju: LZS) in kot tekmovalka, ki jo je licencirala in v slovensko reprezentanco določila LZS. LZS je tožnico prijavila, ji plačala kotizacijo in krila tudi stroške namestitve. Kljub temu so se tekmovalci na tekmovanje odpeljali s kombijem SV, po nesreči pa je tožnico domov odpeljal helikopter SV. Toženka je tožnično poškodbo prijavila kot poškodbo pri delu, vendar je zatrjevala, da je bila to le pomoč tožnici, saj ji sicer na dan poškodbe ne bi mogla priznati delovnega časa in plače.

VS je svojo odločitev, da gre za nesrečo pri delu, oprlo predvsem na to, da je toženka v juliju 2011 izdala dva ukaza v zvezi z udeležbo na pripravih in tekmovanjih padalske reprezentance SV v avgustu 2011. V teh ukazih je bilo predvideno sodelovanje pripadnikov padalske reprezentance SV na treh tek-

movanjih v avgustu 2011, med drugim tudi na konkretnem tekmovanju v tujini. Pri tem je pomembno, da sta ukaza temeljila na Direktivi za šport v SV, ki je med drugim določala, da se pripadniki SV udeležujejo tudi športnih tekmovanj civilnih športnih zvez ter klubov (tudi padalskih), in na Ukazu za delo športnih reprezentanc, ekip in panog SV v letu 2011, v katerem je bilo med drugim določeno, da se člani udeležujejo posameznih civilnih tekmovanj z namenom kakovostnejše priprave na mednarodna tekmovanja. V prilogi tega ukaza je bila med člani športne padalske reprezentance SV navedena tudi tožnica, in sicer kot strokovni vodja in tekmovalka. V Načrtu aktivnosti reprezentanc SV v letu 2011 je bilo poleg priprav padalske reprezentance predvideno tudi sodelovanje te reprezentance na svetovnih vojaških igrah in na štirinajstih civilnih tekmovanjih, med katerimi je bilo navedeno tudi konkretno tekmovanje, na katerem je prišlo do poškodbe tožnice. Iz teh ukazov izhaja, da je bila tožnici kot vodji priprav določena izvedba priprav in tekmovanj padalske reprezentance SV v skladu z načrtom priprav in tekmovanj, vodenje evidence udeležbe na pripravah in tekmovanjih itd.

To je pomenilo, da se je tožnica udeležila tekmovanja z vedenjem in dovoljenjem toženke, ki je načrtovala sodelovanje pripadnikov padalske reprezentance SV tudi na civilnih tekmovanjih, pri čemer je imela v avgustu 2011 tožnica v zvezi s temi tekmovanji kot vodja priprav tudi posebne zadolžitve. Dejstvo, da se je tožnica, tako kot vsak tekmovalec, na koncu sama odločila, na katero tekmovanje konkretno bo šla, ni bilo odločilno. Skakanje s padalom namreč predstavlja specifično aktivnost, ki je v veliki meri odvisna tudi od forme tekmovalcev, njihovih psihofizičnih sposobnosti oziroma njihove ustrezne telesne pripravljenosti. Zato je toženka uveljavila prakso, da je bila v končni fazi tekmovalcu prepuščena odločitev, ali se bo udeležil posameznega tekmovanja oziroma ali bo opravil predvideni skok. Toženka pa je na drugi strani planirala in pričakovala, da se bo tožnica v okviru svojih delovnih obveznosti udeležila vsaj nekaterih od načrtovanih civilnih tekmovanj, kar je z udeležbo na konkretnem tekmovanju tudi storila. Odločitev tekmovalca, da bo opravil skok s padalom v skladu z načrtovanim planom aktivnosti padalske reprezentance SV, tako ni pomenila, da te aktivnosti ni izvedel v skladu s svojimi delovnimi obveznostmi, ki jih je od njega pričakovala in jih predvidevala toženka.

Pri svoji odločitvi je sodišče upoštevalo tudi, da se je udeležba na teh (civilnih) tekmovanjih štela v redni delovni čas osem ur dnevno, da je toženka tekmovalcem za ure udeležbe v obdobju med ponedeljkom in petkom obračunala ter izplačala

tudi plačo, medtem ko je ure, opravljene v času nedelje, praznikov oziroma dela prostih dni kompenzirala, da je tožnici za dan nesreče priznala redni delovni čas in plačo, da je v zvezi s poškodbo tožnice sestavila prijavo poškodbe pri delu, da je bil tožnici z več odločbami ZZZS odobren dalj časa trajajoč bolniški stalež zaradi poškodbe pri delu in da je bila tožnica zaradi poškodbe pri delu tudi invalidsko upokojena.

Po odgovoru na vprašanje o nesreči pri delu VS ni imelo večjih težav pri odgovoru na vprašanje o objektivni odškodninski odgovornosti: ob sklicevanju na uveljavljeno sodno prakso (da je padalski šport nevarna dejavnost) in na dejanske ugotovitve, da je tožnica z višine 2.200 metrov skočila z manjšim padalom za figurativne skoke (zaradi česar se dosegajo višje hitrosti), da je do nesreče prišlo med delovnim časom in da je toženka vedela, da bo tožnica izvajala prav takšne skoke, je toženka objektivno odškodninsko odgovorna za škodo, ki je nastala tožnici (drugi odstavek 131. člena OZ).

Naj opozorim, da položaj vrhunskih športnikov, ki so zaposleni v SV ali Policiji ni povsem enak, zaradi česar ta odločitev ne more predstavljati vzorčne odločitve v morebitnih drugih primerih. Vseeno gre v takšnih in podobnih primerih za mejna področja odškodninske odgovornosti delodajalca, ki je ob nekoliko drugačnih ugotovitvah ne bi bilo.

V drugi zadevi je tožnica kot oškodovanka (delavka) zahtevala odškodnino od delodajalca (zdravstvenega doma). Do škodnega dogodka je prišlo 11. 2. 2016. Tožnica je delala kot medicinska sestra v ambulantni medicine dela, prometa in športa toženke. V ambulanto je iznenada vstopil moški, ki je tožnico, misleč, da gre za dr. D., ki je bila v sosednjem prostoru, napadel in jo večkrat zabodel z nožem. V ambulanto je vstopil tako, da je odprl vrata, ki so bila sicer zaščitena s kljuko, ki onemogoča nenadzorovan vstop od zunaj, vendar pa je prav tožnica v kljuki z zunanje strani pustila ključ, tako da je napadalec lahko sam odprl vrata. Napadalec je bil odvisnik, neuravnovešen in neprišteven. V prostore zdravstvenega doma je prišel z namenom obiska posebnega projekta v drugem nadstropju tega doma. Ko je izvedel, da dela v tretjem nadstropju dr. D. (bil je pacient njenega moža psihiatra, ki je odredil njegovo hospitalizacijo, zaradi česar mu je napovedal maščevanje), se je vrnil tja in izvedel napad.

Tukaj se je prvenstveno zastavilo vprašanje *odškodninske (krivdne in ne objektivne) odgovornosti zdravstvenega zavoda*.

Sodišči druge in prve stopnje sta kot protipravno ocenili ravnanje prve toženke (zdravstvenega doma), da ni sprejela varnostnih ukrepov, ki bi bolj učinkovito kot varnostna kljuka preprečili dogodek, v kakršnem je bila tožnica poškodovana. Neposrednega predpisa, ki bi toženki nalagal posebne varnostne ukrepe za varovanje oseb, zaposlenih v ambulantni medicine dela, prometa in športa, sicer ni bilo. Tudi po presoji VS so merila skrbnosti narekovala strožje varnostne ukrepe glede na dejavnost zdravstvenega doma, saj gre za ustanovo, v katero prihajajo osebe z različnimi, tudi psihičnimi težavami, ki jih na zunaj ni mogoče zaznati. Nevarnost je bilo zaradi tega mogoče predvideti zlasti, ker je v ambulantni za odvisnike občasno prihajalo do incidentov (obračunavanja med pacienti), in ker je bilo gibanje po objektu prosto. Teden dni pred napadom je v ambulantni medicine dela prišlo do kraje sadja in cigaret ter uriniranja. Tako dogodki, ki lahko ogrozijo varnost zaposlenih, niso ostali skriti in nepričakovani. Toženka se je nevarnosti očitno zavedala, saj je imela v drugem nadstropju, kjer je bila ambulanta za odvisnike, nameščene kamere in zvonce. Dejstvo, da je do napada prišlo v ambulantni medicine dela, prometa in športa, in ne v ambulantni za odvisnike, ni vplivalo na to presojo sodišča, saj so se pacienti, katerih vstopa ni bilo mogoče preprečevati (prav zaradi svojih težav so obiskovali ustanovo), po objektu prosto gibali. Enako na presojo ni vplivalo dejstvo, da je bila kasneje ugotovljena storilčeva neprištevnost. Odgovornost prve toženke se namreč ne presoja kot odgovornost za ravnanje tretjega (storilca), temveč kot odgovornost za njeno ravnanje (nezadostni varnostni ukrepi v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu). Toženka je varnost v ambulantni medicine dela in športa zagotovila tako, da je na vrata namestila kljuko, ki je onemogočala nenadzorovan vstop z zunanje strani. Vendar pa ta ukrep v okoliščinah konkretnega primera ni bil ustrezen in zadosten.

Razlog za omenjanje te zadeve je lahko vprašljivost same odločitve, ki je bila tudi sprejeta z minimalno večino. Dejstvo je namreč, da toženka ni opustila nobenega od zahtevanih varnostni ukrepov za varovanje zaposlenih v ambulantah, zlasti ambulantah v drugih nadstropjih stavbe, kot je bila ambulanta za odvisnike. Napadalec ambulante za odvisnike tudi ni obiskoval. Ambulanta medicine dela, prometa in športa, kjer je prišlo do poškodbe s strani očitno neuravnovešenega človeka, ki tam ni imel kaj iskati, ni predstavljala posebnega tveganja. Vprašanje je bilo tudi, ali bi vsi hipotetični varnostni ukrepi lahko preprečili takšen dogodek.

Zato se je v tem sporu na načelni ravni spet postavilo vprašanje, kako daleč gre lahko odškodninska odgovornost delodajalca.¹ Odškodninsko pravo se namreč lahko uporablja v primerih, če obstaja odgovornost za nevarno stvar ali nevarno dejavnost (ki je objektivna) ali odgovornost za nespoštovanje predpisov o varnosti in varstvu (ki je krivdna). Z vidika odškodninskega prava pa delodajalec ne more biti odškodninsko odgovoren že zato, ker je prišlo do poškodbe delavca na delovnem mestu, ki niti ni nevarno, delodajalec pa ne opusti nobenega od predpisanih varnostnih ukrepov. Menim, da bi bilo takšne ali podobne primere bolje reševati z uvedbo dodatnega zavarovanja.

3. NADOMESTILO IN ODŠKODNINA ZA NEIZRABLJEN DOPUST

VS je istega dne (14. 2. 2020) odločalo v dveh sporih (VIII Ips 83/2019 in VIII Ips 42/2019), ki sta se nanašala na problematiko izrabe letnega dopusta, nadomestila in odškodnine. V obeh zadevah je VS upoštevalo razvoj sodne prakse Sodišča EU (v nadaljevanju: SEU) v zvezi z Direktivo 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Stališča SEU, ki jih je upoštevalo v drugi zadevi, so morda lahko vprašljiva z vidika pretiranih obveznosti delodajalca, da delavce obvešča in poučuje o izrabi letnega dopusta, upoštevajoč tudi, da se prav na te dolžnosti delodajalca veže tudi vprašanje njegove odškodninske odgovornosti. Kljub nekaterim pomislekom gre za stališča SEU, ki so dovolj jasna in jih je treba upoštevati. Sodbi sta pomembni zato, ker upoštevajoč prakso SEU

¹ Podobno vprašanje se je pred leti pojavilo v zvezi s sodbo VIII Ips 186/2015 z dne 14. 10. 2015 (blagajničarko v trgovini je ropar med poskusom roba s pištolo udaril po glavi) in v sodbi VIII Ips 252/2015 z dne 10. 11. 2015 (učiteljici je v telovadnici med igro otrok priletela žoga). VS je takrat v prvi zadevi zavzelo jasno stališče, da zgolj pavšalne ugotovitve, da bi lahko toženka tudi na podlagi splošnih določb o zagotavljanju varnih delovnih razmer naredila več v smislu zagotavljanja varstva pred ravnanjem tretjih oseb, ne morejo biti podlaga za ugotovitev protipravnega ravnanja in njene krivdne odgovornosti za škodo, ki jo je sicer povzročila tretja oseba, za katero toženka ne odgovarja. V drugi zadevi je pojasnilo, da je igra učencev z žogo vedno do neke mere nepredvidljiva, vendar ne predstavlja povečane nevarnosti, zaradi katere bi bila podana objektivna odgovornost šole, prav tako pa ni podana njena krivdna odgovornost za tožnično poškodbo. Po presoji sodišča je šlo za slučaj oziroma naključje, ki ga noben realni ukrep v smislu varstva pri delu ne bi mogel preprečiti. Stališči sta bili deležni kritik, s katerimi pa se ne strinjam, saj ima tudi odškodninsko pravo svoje meje. Glej *dr. Špelca Mežnar: Odškodninska odgovornost delodajalca za škodo, ki je posledica naključja ali ravnanja tretjega, Delavci in delodajalci, 2-3/2017, str. 283–297.*

povesta, kakšne so obveznosti delodajalcev tudi pri nas, in ker opozarjata na neustreznost naše ureditve (ZDR-1) na tem področju.

V prvi zadevi je bil tožnik zaradi poškodbe pri delu neprekinjeno odsoten z dela v času od 24. 12. 2013 do 6. 6. 2017, ko mu je delovno razmerje prenehalo zaradi invalidske upokojitve. Takrat mu je toženka (delodajalka) plačala denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust za leti 2016 in 2017, ne pa nadomestila za 17 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2014 in celotnega letnega dopusta za leto 2015.

Sodišči druge in prve stopnje sta tožniku to nadomestilo prisodili. VS je dopustilo revizijo glede vprašanja, *ali je delavec ob prenehanju delovnega razmerja upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust za vsa leta (v okviru petletnega zastaralnega roka) pred prenehanjem delovnega razmerja, ali pa je ob prenehanju delovnega razmerja upravičen le do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, ki ga je bil na dan prenehanja delovnega razmerja (upoštevaje tretji in četrti odstavek 162. člena ZDR-1) upravičen izrabiti, vendar ga ni mogel zaradi objektivnih razlogov.*

VS, ki je zahtevek tožnika zavrnilo oziroma sodbi sodišč druge in prve stopnje v tej smeri spremenilo, je upoštevalo sodno prakso SEU v zadevah C-173/99, C-342/2001, združeni zadevi C-131/2004 in C-257/2004, C-337/2010, C-214/2010, C-350/2006 in C-520/2006, C-619/16 ter C-684/16. Bistveno stališče iz nekaterih od teh odločb je, da je obdobje za prenos letnega dopusta omejeno. To obdobje sicer ne more biti omejeno le na devet mesecev, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne, saj obdobje za prenos ne sme biti krajše od referenčnega obdobja oziroma mora vsako obdobje prenosa bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja, za katerega je določeno. To obdobje pa je npr. lahko omejeno na petnajstmesečno obdobje prenosa pravice do plačanega letnega dopusta, saj v takem primeru ne nasprotuje namenu navedene pravice. Zato se lahko postavi vprašanje, ali v našem 162. členu ZDR-1 predeljeno obdobje za prenos v resnici zadosti zahtevi iz navedenih sodb SEU (opomba avtorja : odgovor je ne), vendar pa to ni moglo vplivati na odločitve v konkretni zadevi. V trenutku, ko je tožniku delovno razmerje prenehalo, je namreč od poteka referenčnega obdobja za izrabo letnega dopusta za leti 2014 in 2015 poteklo ne le 12 mesecev za prenos, temveč pri dopustu za leto 2015 več kot 18 mesecev, v primeru dopusta za leto 2014 pa gre celo za več kot 30 mesecev od izteka referenčnega obdobja.

V drugi zadevi je tožnica uveljavljala *odškodnino (ne nadomestilo !)* za neizrabljen letni dopust. Tožnica je bila v bolniškem staležu od 26. 4. 2014 do 30. 11. 2015 in do takrat ni koristila pripadajočega letnega dopusta za leto 2014. Ob koncu leta 2015 ji je ostalo še 30 dni neizkoriščenega letnega dopusta iz leta 2014. Po stališču sodišča prve stopnje ji je toženka ta dopust januarja 2016 pravilno brisala iz evidence (neizrabljenega) dopusta. Sodišče se je pri tem oprlo na določbo 162. člena ZDR-1, saj ima v skladu s četrtem odstavkom te določbe delavec pravico izrabiti letni dopust še najkasneje do 31. 12. naslednjega leta. Sodišče druge stopnje je odločitev sodišča prve stopnje spremenilo in tožnici odškodnino priznalo.

VS je s sklepom VIII DoR 28/2019 z dne 5. 3. 2019 dopustilo revizijo glede vprašanj, *ali je pravica do letnega dopusta delavca kljub določbi četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 časovno neomejena in ali je delodajalec v okoliščinah konkretne primera delavcu odškodninsko odgovoren zaradi neizrabe letnega dopusta?*

VS je ob razlagi določb našega ZDR-1 upoštevalo 31. člen Listine Evropske uni- je o temeljnih pravicah, 7. člen Direktive 2003/88/ES ter sodno prakso SEU. Iz te izhaja, da je treba 7. člen Direktive razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, po katerih pravica do plačanega letnega dopusta ugasne ob koncu referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, ki je določen z nacionalno zakonodajo, tudi če je bil delavec na bolniškem dopustu celotno obdobje in je njegova nezmožnost za delo trajala do prenehanja delovnega razmerja, zaradi česar ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta. Na drugi strani ta določba ne nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri so določena podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, ki je izrecno podeljena s to direktivo, vključno z izgubo navedene pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, če je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je izgubljena, dejansko možnost izvršiti pravico. Zato v nacionalnih določbah ne more biti predvidena ugasnitev pravice delavca do plačanega letnega dopusta, ne da bi imel ta dejansko možnost izvršiti to pravico (kar je treba ugotoviti v specifičnih okoliščinah posameznih primerov).

Obenem se je SEU se je ukvarjalo tudi z vprašanjem trajanja obdobja za prenos pravice do letnega dopusta. Tako je npr. v zadevi C-337/10 presodilo, da obdobje prenosa, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne, ne more biti le devet mesecev, medtem ko je v sodbi C-214/10 obrazložilo, da mora vsako obdobje prenosa bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja,

za katerega je določeno, in presodilo, da 15-mesečno obdobje prenosa pravice do plačanega dopusta ustreza namenu navedene pravice. Izhajalo je tudi iz tega, da ima pravica do plačanega letnega dopusta dvojni namen, in sicer omogočiti delavcu, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo; da se pozitivni učinki plačanega dopusta na varnost in zdravje delava v celoti pokažejo, če je izrabljen v letu, ki je za to določeno; da sicer ne izgubi pomena, če se izrabi v poznejšem obdobju, vendar po poteku neke časovne meje letni dopust vseeno nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo.

Ob odgovoru na prvo vprašanje je VS opozorilo tudi na sodbo SEU C-684/16, kjer je med drugim poudarjeno, da je pravica do plačanega letnega dopusta, ki je določen v 31. členu Listine, priznana vsem delavcem in je že zaradi svojega obstoja zavezujoča in nepogojna ter je ni treba konkretizirati z določbami prava unije ali nacionalnega prava, s katerim je treba zgolj natančneje določiti trajanje plačanega dopusta in po potrebi nekatere pogoje za njeno izvajanje. Posledica 31. člena Listine je tudi, da nacionalno (predložitveno) sodišče ne sme uporabiti predpisov, s katerimi se delavcu ob izteku referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, lahko odvzame pravica do plačanega letnega dopusta, če delavec tega dopusta ni mogel izrabiti. Delodajalec se na takšno določbo nacionalne zakonodaje ne more sklicevati, da bi se izognil plačilu nadomestila. Iz nadaljnje obrazložitve te sodbe izhaja, da je ta načela treba upoštevati tudi v razmerjih med delavci in delodajalci, ki so zasebni subjekti.

Glede na navedena stališča je tudi določbo četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 treba razlagati tako, da ta ne vključuje položaja, v katerem delavec pred potekom obdobja za prenos ni imel dejanske možnosti izvršitve te pravice. Če torej delavec dejansko ni imel možnosti izrabe letnega dopusta tudi do poteka obdobja za prenos, tega lahko še vedno izrabi. Pri tem pa pravica do izrabe letnega dopusta ni neomejena, saj jo je tudi SEU, razen izjemoma, omejilo na obdobje 15 mesecev za prenos. V konkretni zadevi to vprašanje ni bilo relevantno, saj je tožnica po poteku bolniškega staleža v letu 2014 in 2015 spet začela z delom s 1. 12. 2015 (in se kmalu za tem z vprašanji o svojem dopustu obrnila na kadrovske službe), torej že pred potekom obdobja za prenos, ki ga določa četrty odstavek 162. člena ZDR-1.

V zvezi z *drugim vprašanjem* določbe ZDR-1, Direktive in Listine ne omogočajo dogovora (odločitve) o denarnem nadomestilu za neizrabljen dopust namesto

tega dopusta, razen ob prenehanju delovnega razmerja. Vendar to ne pomeni, da delavec, ki mu delovno razmerje sploh (še) ni prenehalo (to je bil primer tožnice) in mu delodajalec med trajanjem delovnega razmerja ni pravilno omogočil izrabe letnega dopusta, nima drugih pravic. *Zaradi zagotovitve učinkovitega uveljavljanja njegovih pravic in sodnega varstva ima pravico zahtevati izrabo letnega dopusta oziroma (ob izpolnjenih pogojih) tudi pravico do ustrezne odškodnine zaradi kršitve pogodbenih obveznosti v času trajanja delovnega razmerja. Drugačna razlaga bi izvotlila to pravico delavca.*

V zvezi s pogoji za priznanje odškodnine se je VS (ne glede na to, da gre v citiranih zadevah SEU v končni presoji za vprašanje izplačila nadomestila za neizrabljen dopust ob prenehanju delovnega razmerja in ne za odškodnino) oprlo tudi na stališča SEU v zadevah C-214/16 in C-684/16. Iz prve zadeve, ki je nekoliko specifična, med drugim izhaja, da je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi si vzel letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta. V zadevi C-684/16 je SEU poudarilo, *da samodejna izguba pravice do plačanega letnega dopusta, za katero ni treba prej preveriti, ali jo je delavec dejansko imel možnost uveljavljati, ni utemeljena; obenem je poudarilo, da je delavca treba obravnavati kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju in nujno preprečiti, da bi imel delodajalec možnost, da mu njegove pravice omeji; da je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi izrabil letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega dopusta; da se je treba izogibati položaju, v katerem bi breme zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega dopusta v celoti nosil delavec, delodajalcu pa bi se s tem ponudila možnost, da se razbremeni svojih obveznosti pod pretvezo, da mu delavec ni predložil prošnje za plačani dopust; da sicer spoštovanje obveznosti do letnega dopusta ne sme seči tako daleč, da bi delodajalec svojim delavcem moral naložiti, da dejansko uveljavijo svojo pravico do plačanega dopusta, vendar vseeno velja, da mora delodajalec zagotoviti, da ima delavec takšno pravico možnost uveljaviti; to pomeni, da mora delodajalec konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga vzpodbudi, po potrebi uradno, naj to stori, ter ga hkrati – podrobno in pravočasno, zato da si lahko zadevna oseba s tem dopustom še vedno zagotovi počitek in sprostitev, ki naj bi ji bil namenjen - pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos izgubljen. Izrecno je poudarilo, da dokazno breme nosi delodajalec in da mora ta*

dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen. Delavec to pravico lahko izgubi, če delodajalec v zvezi s tem predloži dokaz, iz katerega izhaja, da delavec po tem, ko je dejansko imel možnost uveljaviti pravico do plačanega letnega dopusta, tega ni storil namerno in ob popolnem poznavanju posledic tega neuveljavljanja. Zelo podobna so tudi stališča SEU v sodbi C-619/16 z dne 6. 11. 2018.

Glede na navedena stališča SEU in v specifičnih okoliščinah tega primera je VS odločilo, da tožnici pripada odškodnina za neizrabljen dopust. Toženka namreč v sodnem sporu niti ni zatrjevala (tega ni zatrjevala niti v reviziji), da je tožnico ob vrnitvi na delo v začetku decembra 2015 poučila o njenih pravicah glede izrabe dopusta in konkretno poskrbela, da je imela dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, jo kakorkoli (pravočasno) vzpodbudila, da naj to stori in jo poučila tudi o posledicah, do katerih bo prišlo (izgube pravice), če tega ne bo storila. Navedbe toženke so bile le v tem, da ji ni onemogočila ali celo prepovedala izrabe letnega dopusta, da se je tožnica za izrabo obrnila na napačno osebo, da pa je bila sicer seznanjena s tem, na koga se mora obrniti za izrabo letnega dopusta. To pa ni zadoščalo za razbremenitev obveznosti, ki jih ima delodajalec.

4. ODŠKODNINA ZA TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU

V tem poglavju omenjam dve odločbi VS - sklep VIII Ips 85/2019 z dne 12. 5. 2020 in sodbo VIII Ips 38/2019 z dne 11. 6. 2020.

Zadevi sta pomembni, saj predstavljata dograjevanje dosedanje (sodne) prakse na tem področju. Ker bosta odločbi posebej in natančneje predstavljeni v drugem prispevku, navajam le nekatere bistvene poudarke.

Neutemeljeno je stališče, da posameznih ravnanj ni mogoče šteti za trpinčenje že zato, ker se je vsako zgodilo samo enkrat. Zgolj enkratno ravnanje ne more povzročiti trpinčenja, saj v tem primeru manjka element ponavljanja ali sistematičnosti. Če pa gre za več samostojnih, enkratnih ravnanj v nizu, ki so lahko tudi povsem različna (tako kot v konkretnem primeru), a usmerjena na isto osebo in jih je mogoče povezati, potem se takšna ravnanja, če izpolnjujejo pogoje iz četrtega odstavka 7. člena ZDR-1, lahko opredelijo za trpinčenje. Ni nujno, da so dejanja enaka ali istovrstna.

Trpinčenje na delovnem mestu je lahko sestavljeno iz več, tudi drobnih ravnanj, ki na prvi pogled vsako zase objektivno ni niti graje vredno ali očitno negativno in žaljivo, pa postanejo takšna, če v njih, gledano skupaj kot celoto, prepoznamo vzorec ravnanja, ki se ponavlja ali pa je sistematičen, celoto teh ravnanj pa bi običajno občutljiv, nepristranski in razumen opazovalec spoznal kot graje vredno ali očitno negativno in žaljivo.

Za opredelitev nekega dejanja za trpinčenje ni pomembno, v kakšnem razmerju sta izvajalec in žrtev. Odločilnega pomena je, da je storjeno na delovnem mestu ali v zvezi z delom, kar z vidika delodajalca pomeni, da ni zagotovil takšnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev oziroma ni sprejel ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred trpinčenjem na delovnem mestu (kar vse mu nalaga 47. člen ZDR-1), z vidika povzročitelja pa, da so njegova ravnanja ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna ali očitno negativna in žaljiva. Sicer pa je VS že zavzelo stališče, da imajo ravnanja, če jih stori nadrejeni ali oseba z vrha hierarhične lestvice, celo večjo težo, ker so storjena s pozicije moči.

Glede na opredelitev obveznosti delodajalca iz 47. člena ZDR-1 le-ta za škodo, ki je nastala zaradi trpinčenja, lahko odgovarja na dveh podlagah. Njegova odgovornost bo krivdna, če je vedel za trpinčenje, pa ni zagotavljal takšnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev oziroma ni sprejel ustreznih ukrepov za zaščito delavca pred trpinčenjem na delovnem mestu. Če delodajalec ne ve za trpinčenje, pa njegova odgovornost za škodo, ki je nastala v posledici trpinčenja (ki ga je izvajal njegov delavec), temelji na prvem odstavku 147. člena OZ. Ta določa, da za škodo, ki jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom tretji osebi, odgovarja pravna ali fizična oseba, pri kateri je delavec delal takrat, ko je bila škoda povzročena, razen če dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je treba. Če je bilo ravnanje tega delavca ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno oziroma očitno negativno in žaljivo, ni ravnal tako kot je treba.

Odgovornost za delavce temelji na ločitvi dejanj in odgovornosti zanj. Glede na naravo odgovornosti delodajalca za škodo, ki jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom teorija govori celo o objektivni odgovornosti, vendar pa pri tem poudarja, da ta odgovornost ne pomeni, da je tudi za storjeno dejanje predpisana objektivna odgovornost. S tem ko je bila vpeljana objektivna odgovornost za ljudi, ni bila vpeljana objektivna odgovornost za škodno dejanje kot nedopustno

ravnanje. Navedeno pomeni, da ni treba ugotavljati, ali je delavec kriv, da je storil škodo, temveč je treba ugotavljati le, ali je delal, kot je potrebno glede na skrbnost, ki je prepisana za delodajalca. Delodajalec odgovarja za ravnanja delavca, kot bi ga sam storil. Lahko se razbremeni odgovornosti za svojega delavca, če dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal, kot je treba.

V zvezi s subjektivnim odnosom povzročitelja do posameznih ravnanj in njegovo krivdo je glede na navedeno jasno, da pri opredelitvi ravnanj za trpinčenje ni pomembno, ali se je povzročitelj zavedal protipravnosti in s kakšno obliko krivde je ravnal. V sporu za plačilo odškodnine za trpinčenje na delovnem mestu, ki jo delavec terjaa od delodajalca, se namreč ne odloča o odškodninski odgovornosti povzročitelja, pač pa o odškodninski odgovornosti delodajalca (razen, če je bil povzročitelj prav delodajalec npr. samostojni podjetnik). Vprašanje oblike krivde delavcev, ki izvajajo trpinčenje, bi bilo lahko aktualno, če bi tožnica zahtevala povrnitev škode neposredno od delavcev, ki so izvajali trpinčenje.

5. IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOITVI SINDIKALNEMU ZAUPNIKU IN MOŽNOST SODNE RAZVEZE

V zadevi VIII Ips 53/2019 (sodba z dne 10. 3. 2020) je sodišče prve stopnje odločilo, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku nezakonita, ker očitanih kršitev ni storil. Kljub temu, da je bil tožnik v času izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi sindikalni zaupnik pri toženki, je sodišče na predlog toženke na podlagi 118. člena ZDR-1 pogodbo o zaposlitvi sodno razvezalo. Ob tehtanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank, vključno z dejstvom, da je bil tožnik sindikalni zaupnik, je presodilo, da zaradi porušenega zaupanja med strankama nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Poudarilo je tudi pomen medsebojnega zaupanja med zaposlenimi in vodstvom na področju vzgoje in izobraževanja.

Sodišče druge stopnje je odločitev sodišča prve stopnje o sodni razvezi spremenilo in tožnika reintegriralo k toženki. Ugotovilo je, da bi bilo pri sindikalnem zaupniku mogoče uporabiti 118. člen ZDR-1 le v primeru, če bi bila izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita zaradi postopkovnih oziroma formalnih razlogov (npr. če bi bila prepozna, če toženka tožniku neupravičeno ne bi omogočila zagovora), ne pa tudi, ko se v sodnem postopku ugotovi, da sindikalni zaupnik ni storil kršitev, ki so bile podlaga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. V

tem primeru bi po presoji sodišča druge stopnje sodna razveza pomenila obid zakonske določbe 112. člena ZDR-1.

VS se s tem stališčem sodišče druge stopnje ni strinjalo. *Ker ZDR-1 ne določa, da v primerih ugotovljene nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi delavcev, ki uživajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo, sodna razveza ni mogoča, niti ne določa kakršnih koli dodatnih pogojev za dopustnost sodne razveze pri teh delavcih, je treba tudi v teh primerih presoati utemeljenost predloga za sodno razvezo glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank. Zato nima zakonske podlage stališče sodišča druge stopnje, da bi bilo mogoče sodno razvezati pogodbo o zaposlitvi tožniku, sindikalnemu zaupniku, le v primeru, če bi bil podan odpovedni razlog iz prve ali druge alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 (torej, če bi tožnik dejansko storil očitano kršitev), pa bi bila izredna odpoved nezakonita iz postopkovnih oziroma formalnih razlogov (npr. zaradi nepravčasnosti).* Sodišče druge stopnje je s takšnim stališčem in mimo zakona ustvarilo novo pravno pravilo. Takšno pravilo bi tudi v praksi onemogočalo, da sodišče v sporih upošteva različne okoliščine posameznih primerov, ki kljub temu, da gre za sindikalnega zastopnika, dejansko onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja. Nadaljevanje delovnega razmerja namreč ni odvisno le od tega, ali sodišče ugotovi neobstoj očitanih kršitev ali relevantne kršitve „postopka“ odpovedi pogodbe o zaposlitvi, temveč je odvisno od številnih okoliščin primera, ki nenazadnje lahko nastopijo tudi po izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ob tem ne drži niti tožnikova trditev, da bi moral glede na 112. člen ZDR-1 k uporabi instituta sodne razveze po 118. členu ZDR-1 dati soglasje sindikat, saj ZDR-1 v primeru sodne razveze tega ne določa. Z drugimi besedami to pomeni, da mora sodišče tudi v primeru, če ugotovi, da delavec, ki uživa posebno pravno varstvo pred odpovedjo po 112. členu ZDR-1, kršitve, ki mu je očitana v izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ni storil, pretehtati, ali vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank utemeljujejo bodisi nadaljevanje delovnega razmerja po nezakonitem prenehanju pogodbe o zaposlitvi, bodisi prenehanje tega delovnega razmerja zaradi nezmožnosti njegovega nadaljevanja.

6. REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI INVALIDNOSTI IN PONUDBA NOVE POGODBE

V sklepu VIII Ips 6/2020 z dne 22. 4. 2020 sta sodišči nižjih stopenj zavrnila zahtevek tožnika za razveljavitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi z dne 21. 11. 2017. Odločitev je temeljila na presoji, da je bila tožniku skupaj z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti ponujena nova pogodba za ustrezno zaposlitev, saj se je zanjo zahtevala enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, ki ga tožnik opravljal na podlagi odpovedane pogodbe o zaposlitvi, obenem pa kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevozom. Ponujena pogodba o zaposlitvi je bila v skladu s petim odstavkom 91. člena ZDR-1.

VS je s sklepom VIII DoR 242/2019 z dne 19. 11. 2019 dopustilo revizijo glede vprašanja, *ali je sodišče druge stopnje pravilno uporabilo materialno pravo, ko je pri presoji ustreznosti ponujene zaposlitve tožniku štelo, da je pogoj stopnje zahtevane strokovne izobrazbe izpolnjen, če se za ponujeno zaposlitev zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi.*

Za presojo so bila pomembna dejstva, da je bil tožnik na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaposlen na delovnem mestu proizvodnega delavca - srednje zahtevna dela, za katero se je zahtevala III. stopnja strokovne izobrazbe. S sklepom ZPIZ z dne 1. 6. 2017 je bil razvrščen v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni, s pravico do premestitve na drugo delovno mesto z omejitvami. Na tej podlagi je toženka, potem ko je pridobila mnenje invalidske komisije, da je tožnik zmožen za predlagano delo „specifična ročna dela, proizvodnja A,“ letnemu podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi za navedeno delovno mesto, za katero se je prav tako zahtevala III. stopnja strokovne izobrazbe. Tožnik ponujene pogodbe ni podpisal.

VS je v razlogih svoje odločitve upoštevalo določba 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Ur. l. RS, št. 63/2004 s spremembami). Ta zakon je glede pogojev za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi namreč specialni predpis napram določbi 91. člena ZDR-1.

40. člen ZZRZI ureja institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe zgolj za invalide, pri čemer je odpoved lahko podana iz poslovnega razloga ali zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zapo-

slitvi zaradi invalidnosti. 91. člen ZDR-1 pa se nanaša na vse delavce, za katere velja ZDR-1 (in ne le na invalide), ob poslovnem razlogu za odpoved pogodbe o zaposlitvi (kar je isti razlog kot ga ureja 40. člen ZZRZI) pa določa tudi razlog nesposobnosti, kar ni isto kot razlog nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Pri tem se obe določbi bistveno razlikujeta glede vprašanja, kakšne morajo biti izobrazbene zahteve ponujene zaposlitve. Prvi odstavek 40. člena ZZRZI izrecno določa, da delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti. Navedena določba pomeni, *da je pogoj za zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu iz poslovnega razloga ali zaradi invalidnosti ta, da delodajalec invalidu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delu, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi in ne zahtevani izobrazbi po odpovedani pogodbi o zaposlitvi.*

Pri presoji medsebojnega odnosa med določbo 40. člena ZZRZI in 91. člena ZDR-1 je treba upoštevati tudi dejstvo, da je bil inštitut odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu z obveznostjo ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delo, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, uzakonjen z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanje invalidov (ZZRZI-A, Ur. l. RS, št. 72/2005). Ob sprejetju te novele je že veljala določba 90. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002) o tem, da je v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe ustrezna zaposlitev tista, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi. Če bi zakonodajalec ob sprejemu ZZRZI-A želel izobrazbene pogoje v ponujeni pogodbi o zaposlitvi urediti na enak način kot v 90. členu ZDR, bi to lahko storil. Vendar tega ni storil, temveč je te pogoje določil drugače in nanje celo vezal dopustnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidov.²

² Na uporabo določbe 40. člena ZZRZI odkazuje tudi določba četrte alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1, ki glede redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti izrecno napotuje na predpise, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma predpise, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Ob upoštevanju splošnega pravila, da *lex specialis derogat legi generali*, je v konkretnem primeru glede vprašanja, kakšne bi morale biti izobrazbene zahteve v ponujeni novi pogodbi o zaposlitvi, da bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu zakonita, treba uporabiti določbo prvega odstavka 40. člena ZZRZI in ne petega odstavka 91. člena ZDR-1, česar pa sodišči druge in prve stopnje nista upoštevali.

7. POSLOVODNE OSEBE

V tem poglavju predstavljam tri vsebinsko različne odločbe v sporih med poslovodno osebo in delodajalcem, in sicer sodbo in sklep VIII Ips 73/2019 z dne 22. 4. 2020, sodbo VIII Ips 5/2019 z dne 11. 2. 2020 in sodbo VIII Ips 9/2020 z dne 12. 5. 2020.

Uvodoma poudarjam, da gre v večini sporov med poslovodnimi osebami in vodilnimi delavci ter delodajalci za težje zadeve. Dodatne težave v teh sporih povzročajo razne, včasih nerazumljive pogodbe o zaposlitvi, ki v večini primerov odstopajo tudi od zakonske ureditve. Res je delno tak odstop predviden že v zakonu, vendar ne v vseh primerih. Poudarjam tudi, da je v posameznih sporih VS vezano tudi na obseg navedb strank v dotedanjem postopku in obseg revizije. Če revident ne izpostavi in ne uveljavlja nekaterih aspektov spora, ki bi bili lahko relevantni, tudi VS ne more odločati preko teh okvirov in okvirov dopuščene revizijskega vprašanja.

V *prvi zadevi* je bil tožnik s sklepom nadzornega sveta dne 31. 7. 2015 imenovan za predsednika uprave toženke za dobo dveh let, s pričetkom mandata 1. 9. 2015. S pogodbo o zaposlitvi je imel sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas in polni delovni čas. Nadzorni svet toženke je 14. 12. 2015 sprejel sklep, da se tožnik s tem dnem razreši s funkcije predsednika uprave in da mu z dnem razrešitve tudi preneha delovno razmerje. Tožnik sklepa nadzornega sveta ni izpodbijal. Kljub sklepu je ostal v delovnem razmerju do 13. 1. 2016, ko mu je to prenehalo na podlagi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Do tega dne je prejemal plačo po pogodbi o zaposlitvi, vendar dela dejansko ni opravljal, pač pa mu je bil odrejen redni in izredni dopust do 13. 1. 2016, ko je bil tudi objavljen iz zavarovanj.

Tožnik pogodbe o zaposlitvi za funkcijo predsednika uprave ni imel sklenjene za nedoločen čas, temveč za čas dvoletnega mandata. Sklenitev pogodbe o

zaposlitvi za določen čas s poslovodno osebo je ena od izjem (peta alineja prvega odstavka 54. člena ZDR-1) od pravila, da se pogodba o zaposlitvi sklene za nedoločen čas (prvi odstavek 12. člena ZDR-1). Pogodbe, ki je sklenjena za določen čas, po poteku časa, za katerega je bila sklenjena, ni treba odpovedati, saj preneha na podlagi zakona (prva alineja 77. člena ZDR-1). Če je s poslovodno osebo sklenjena pogodba za mandatno obdobje, preneha veljati, ko preneha mandat (ko poteče čas mandata, ali ko pride do prenehanja mandata zaradi predčasne razrešitve).

Po prvem odstavku 11. člena ZDR-1 se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi. Delovno mesto, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, je njena bistvena sestavina. To velja tudi, če se pogodba o zaposlitvi sklepa s poslovnim delavcem. *V praksi precej razširjen, čeprav v bistvu protisloven in zaradi tega povezan s številnimi nevšečnostmi glede izvršitve, je hkraten dogovor o „delovnem razmerju“ za nedoločen čas (ne da bi bilo navedeno, za katero delovno mesto oz. delovno mesto po koncu mandata ali po razrešitvi), v okviru katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi za določen čas za poslovodno funkcijo. Takšno pogodbo o zaposlitvi je imel sklenjeno tudi tožnik, ki je imel pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za določen čas mandata, hkrati pa „delovno razmerje“ za nedoločen čas, brez določitve delovnega mesta po koncu mandata (drugi odstavek 1. člena pogodbe o zaposlitvi).*

Običajno sledi v pogodbi o zaposlitvi takemu določilu zaveza o zagotovitvi nadaljnje zaposlitve na „ustreznem delovnem mestu“ (po prenehanju mandata) ali nekem konkretno določenem delovnem mestu. V tožnikovi pogodbi o zaposlitvi take zaveze ni bilo. *Zaradi nedorečenosti glede pravic, ki tožniku pripadajo po poteku mandata (ali v primeru predčasne razrešitve), se zastavlja vprašanje, ali in kako je takšno pogodbo sploh mogoče izvršiti in na kakšen način lahko preneha.*³

Tožnikova pogodba o zaposlitvi je v delu, ki se je nanašal na poslovodno funkcijo (za določen čas), prenehala veljati s predčasno razrešitvijo na podlagi 4. točke njenega 15. člena. Ni pa s tem prenehala veljati tudi v delu, ki je tožniku zagotavljal „delovno razmerje“ za nedoločen čas (drugi odstavek 1. člena pogodbe o zaposlitvi). Iz 15. člena pogodbe o zaposlitvi izhaja, da se nanaša le na prene-

³ V „normalni“ situaciji - ko gre za delavca, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, na določenem delovnem mestu, ki kasneje postane poslovodja in sklene pogodbo za določen čas mandata - se zastavlja drugačno vprašanje, in sicer vprašanje kognitivnosti določbe četrtega odstavka 49. člena ZDR-1 o mirovanju pravic. To bo stvar presoje VS v zadevi VIII Ips 91/2019.

hanje pogodbe za poslovodno funkcijo (sklenjene za določen čas). Na delovno razmerje za nedoločen čas se ta določba že pojmovno ne more nanašati, saj delovno razmerje za nedoločen čas ne more prenehati „s potekom časa“, pa tudi ne s sklepom nadzornega sveta o razrešitvi, ne da bi bilo to v pogodbi o zaposlitvi izrecno dogovorjeno. Po prvem odstavku 73. člena ZDR-1 sta namreč imeli stranki možnost, da se dogovorita za prenehanje delovnega razmerja (ker je bilo to sklenjeno za nedoločen čas) tudi v primeru predčasne razrešitve, vendar takega izrecnega dogovora v pogodbi o zaposlitvi ni bilo. Tudi toženka je po tem, ko je sprejela sklep nadzornega sveta in je bil predčasno prekinjen tožnikov mandat, štela, da je tožnik še vedno v delovnem razmerju, ki je bilo sklenjeno za nedoločen čas. Ker pa v pogodbi ni bilo določeno, za katero delovno mesto se sklepa delovno razmerje za nedoločen čas, mu je do 13. 1. 2016 pač priznala pravice iz dotedanje pogodbe o zaposlitvi. Zgolj to pa ne daje podlage za zaključek o konkludentno sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, ki sta ga neutemeljeno in dejansko mimo trditvene podlage sprejeli sodišči nižjih stopenj.

Toženka je glede na vsebino odpovedi, čeprav take zaveze v pogodbi o zaposlitvi ni izrecno prevzela, očitno (pravilno) štela, da je dolžna tožniku zagotoviti nadaljnjo zaposlitev, saj je navedla, da nima ustreznega delovnega mesta, ki bi ga lahko ponudila tožniku in nasprotnega sodišče tudi ni ugotovilo. 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 odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga lahko zakonita rešitev.

Na drugi strani je tožnik le pavšalno zatrjeval, da po njegovem mnenju toženka razpolaga z delovnimi mesti, na katerih bi lahko opravljal delo. Po ugovoru toženke, da takih delovnih mest nima in da so njegove trditve pavšalne, je navedel, da je dokazno breme glede tega na strani toženke. To pa ne drži. V prvi vrsti je bilo trditveno breme, da določeno delovno mesto obstaja, na tožniku. V tem primeru povsem pavšalna trditev, da delovna mesta obstajajo, ne zadošča. Tožnik bi moral bolj konkretno navesti, katera prosta delovna mesta so obstajala; šele potem bi dokazno breme, da takih delovnih mest ni, prešlo na toženko. Ker iz odpovedi izhaja, da ustreznih delovnih mest ni, drugačnih konkretnih trditev pa ni bilo, je bila glede na vse navedeno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zakonita.

V *drugi zadevi* je bil tožnik s sklepom nadzornega sveta toženke dne 23. 12. 2011 imenovan za predsednika uprave za dobo petih let. Sklenjeno je imel in-

dividualno pogodbo o zaposlitvi za določen čas za delovno mesto predsednika uprave. Na seji nadzornega sveta toženke z dne 10. 12. 2013 je bil z 31. 12. 2013 razrešen s funkcije. Takrat mu je prenehal mandat predsednika uprave, hkrati s tem pa tudi delovno razmerje pri toženki. Od 1. 1. 2014 dalje je bil tožnik direktor družbe A., d. o. o., ki je s toženko sklenila pogodbo o poslovnem sodelovanju.

Spor se je nanašal na vprašanje, ali tožniku pripada pravica do odpravnine. Po četrtem odstavku 19. člena pogodbe o zaposlitvi je bil namreč tožnik do odpravnine upravičen v primeru sporazumnega predčasnega prenehanja mandata in v primeru odpoklica brez razlogov, ki so navedeni v pogodbi. Izplačilo odpravnine je bilo vezano na dodatni pogoj, in sicer na prenehanje delovnega razmerja pri toženki (peti odstavek 19. člena pogodbe o zaposlitvi). Po vsebini je šlo torej za enak pogoj, kot ga določa Zakon o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti RS in samoupravnih lokalnih skupnostih (ZPPOGD, Ur. l. RS, št. 21/2010 in naslednji): tožnik je do odpravnine upravičen le, če po prenehanju funkcije v družbi ne ostane v delovnem razmerju.

Odločitev sodišča druge stopnje o tem, da tožniku odpravnina pripada, je temeljila na ugotovitvi, da je bil s funkcije razrešen in da po prenehanju mandata ni ostal v delovnem razmerju s toženko, to pa določa tudi ZPPOGD in tožnikova pogodba o zaposlitvi.

VS je odločilo drugače, in sicer da zakonskega in pogodbenega besedila ni mogoče razlagati tako ozko in formalistično.

Obrazložilo je, da je namen odpravnine odmera za prenehanje poslovodne funkcije zaradi odpoklica ali druge oblike prenehanja poslovodne funkcije pred potekom mandata in hkrati za izgubo zaposlitve. Tožniku je po predčasni razrešitvi delovno razmerje pri toženki formalno prenehalo. Vendar pa, kot izhaja iz dejanskih ugotovitev, je kot direktor družbe A., d. o. o. še naprej, tudi po prenehanju delovnega razmerja, delal za toženko. Celo več. Nastopal je kot pooblaščenec uprave toženke. Nadzorni svet toženke je namreč hkrati s sklepom o tožnikovi razrešitvi sprejel tudi sklep o tem, da bo tožnik kot pooblaščenec uprave sodeloval v pogajanjih z bankami glede reprogramiranja obveznosti družbe do bank ter svetoval in za upravo pripravljaj predloge glede izvajanja načrta finančne reorganizacije ter pooblastil novega predsednika uprave, da s tožnikom podpiše pogodbo o poslovnem sodelovanju. Ta pogodba je bila sklenjena na pobudo tožnika. Toženka je pogodbo o poslovnem sodelovanju sicer res sklenila z družbo A., d. o. o., vendar z namenom, da delo zanjo po tej pogodbi opravlja tožnik osebno. Položaj, ki ga je tožnik pridobil na ta način – s sklepom, da se imenuje

za pooblaščenca uprave toženke, da zanjo osebno opravlja delo in da za to delo prejema redno plačilo – glede presoje o pravici do odpravnine v tem sporu ustreza položaju osebe, ki je v delovnem razmerju. Drugačna razlaga bi pomenila obid zakonskih določb o pravici do odpravnine in izigravanje namena, ki ga je zasledoval ZPPOGD z določitvijo dodatnega pogoja za izplačilo odpravnine v sedmi alineji prvega odstavka 4. člena.

V tretji zadevi se je spor nanašal na *plačilo nagrade za poslovno uspešnost edinega člana nadzornega sveta delniške družbe*. Sodišči prve in druge stopnje sta odločili, da tožniku nagrada za poslovno uspešnost za leti 2013-2016 pripada, saj naj bi pridobil pravico do nagrade po 6. členu individualne pogodbe o zaposlitvi, kjer naj bi bil kot edini pogoj za nagrado določen obstoj dobička v višini donosa, ki je višji od rasti cen življenjskih potrebščin za leto, v katerem se ugotavlja poslovni rezultat.

VS sodišče se s takšno razlago ni strinjalo. Pri tem je upoštevalo, da je imel tožnik v pogodbi določeno tudi, da se nagrada za poslovno uspešnost izplačuje enkrat letno za nazaj, in sicer po potrditvi bilančnega izkaza družbe s strani pristojnega organa. Z razlago teh določb in določb statuta ter ZGD-1 (270. ter 294. člena) je presodilo, da je določena pravica oziroma obveznost strank v pogodbi o zaposlitvi lahko delovnopravne ali korporacijske narave – glede na bistvene vsebinske elemente pogodbeno urejene pravice in da zato ureditev pogodbenih razmerij v individualni pogodbi o zaposlitvi še en pomeni, da sporne pravice/obveznosti zapadejo pod (kogentni) sistem pravil delovnega prava.

Nato je z razlago teh pravil in določila o nagradi za poslovno uspešnost (izraz poslovna uspešnost predstavlja zakonsko opredelitev po ZGD-1) v nasprotju s plačilom za poslovno uspešnost (ki je opredelitev ZDR-1) ter tega, da že 6. člen tožnikove pogodbe govori o potrditvi bilančnega izkaza s strani „prisojnega organa“, to pa je skupščine, upoštevalo nadaljnje ugotovitve, da tožnik, nadzorni svet in skupščina v letih 2013-2016 niso predlagali nagrade za poslovno uspešnost, da ta nagrada ni bila nikoli obravnavana na skupščini in za posamezno poslovno leto ni bila določena.

Zato je presodilo, da tožnik do nagrade za poslovno uspešnost ni upravičen. Tak zaključek je pomenil tudi, da je bila dogovorjena nagrada pravica korporacijske narave, o kateri je sicer odločalo delovno sodišče, vendar se na revizijski stopnji, ker to vprašanje ni bilo predmet odločanja, VS ni moglo več ukvarjati z vprašanjem stvarne pristojnosti.

8. VRAČILO STROŠKOV OSNOVNEGA VOJAŠKEGA STROKOVNEGA USPOSABLJANJA

VS je letos obravnavalo dva takšna spora - VIII Ips 158/2016 (sodba z dne 12. 5. 2020) in VIII Ips 148/2018 (sodba z dne 26. 5. 2020).⁴

Zadevi sta podobni in temeljita na podobnih dejanskih ugotovitvah: toženca sta s tožnico (RS, Ministrstvom za obrambo) sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas desetih let za dolžnost (pod)častnika, s pogojem, da v enem (dveh) letu od dneva njene sklenitve uspešno opravita osnovno vojaško strokovno usposabljanje v šoli za (pod)častnike. Usposabljanje sta oba toženca zaključila prej kot v enem letu, oba pa sta tudi po približno treh letih od takrat odpovedala pogodbi o zaposlitvi (oziroma je v enem primeru prišlo do sporazumnega prenehanja). Tožnica je od tožencev zahtevala povrnitev sorazmernih stroškov osnovnega strokovnega usposabljanja, saj na delu nista ostala deset let.

V skladu z drugim odstavkom 93. člena ZObr namreč lahko pripadnik stalne sestave enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi s prvega odstavka 92. člena ZObr, pri čemer mora glede na čas trajanja pogodbe o zaposlitvi ministrstvu vrniti sorazmerni del stroškov osnovnega vojaškega strokovnega usposabljanja, če je pogodbo odpovedal pred iztekom desetih let. Obenem iz prvega odstavka 7. člena pravilnika tožnice izhaja, da mora zaposleni, ki je napoten na IUI (izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje), po končanem IUI ostati v delovnem razmerju v ministrstvu dvakrat toliko časa, kolikor je trajalo izobraževanje, če je bilo daljše od enega leta, in najmanj dve leti, če je bilo krajše od enega leta.

VS je tolmačilo, da a ta določba pravilnika velja le za druge oblike izobraževanja in usposabljanja, in ne za osnovno vojaško usposabljanje, ki je določeno v 93. členu ZObr. Ker je doba, po kateri morajo pripadniki ostati v vojaški službi, da niso več dolžni povrniti stroškov usposabljanja, zelo različna, v konkretnem primeru pa traja celo deset let (čeprav je izobraževanje trajalo manj kot eno leto), je VS začelo postopek za oceno ustavnosti 93. člena ZObr, pri čemer je izpostavilo vprašnji skladnosti te določbe s 14. in 49. členom Ustave RS.

Ustavno sodišče je z odločbo U-I-82/17-14 z dne 9. 4. 2020 odločilo, da drugi odstavek 93. člena ZObr ni v neskladju z Ustavo. Presodilo je, da izpodbijana

⁴ Gre za stari zadevi, na kar kažejo tudi opravilne številke, vendar je v obeh zadevah že pred leti prišlo do prekinitve postopka in čakanje na odločitev Ustavnega sodišča RS o zahtevi za oceno ustavnosti. Določbe 93. člena Zakona o obrambi (ZObr, Ur. l. RS, št. 82/94 in nadalj.).

ureditev niti ne sega na področje, ki ga varuje pravica do proste izbire zaposlitve z drugega odstavka 49. člena Ustave, zato z njo ni v neskladju. Izpodbijana določba pa tudi ni v neskladju z drugim odstavkom 14. člena Ustave, saj je osnovno vojaško strokovno usposabljanje predpisano kot obvezen pogoj za poklicno opravljanje vojaške službe, česar pa ni mogoče trditi za ostale oblike izobraževanja, glede katerih je dolžnost povrnitve stroškov izobraževanja urejena v četrtem odstavku 101. člena Zakona o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU, Ur. l. RS, št. 56/2002 s spremembami) oziroma tretjem odstavku 57. člena ZSSloV. Presodilo je, da ne gre za primerljive položaje, ki bi jih bilo treba urejati enako.

Na podlagi takšne odločitve Ustavnega sodišča je VS obe zavrnilni odločbi sodišč druge in prve stopnje razveljavilo in zadevi vrnil v ponovno sojenje.

Gre za sporno odločitev Ustavnega sodišča. To se je namreč pri presoji skladnosti s 14. členom ustave zadovoljilo le z izredno kratko obrazložitvijo – da je osnovno vojaško usposabljanje kot pogoj za poklicno opravljanje vojaške službe nekaj drugega kot ostale oblike usposabljanja. Menim da zgolj dejstvo, da je neko izobraževanje osnovno, drugo pa ne, v konkretnem primeru ni *diferentia specifica*. Tudi druga izobraževanja, pa čeprav niso osnovna, lahko potekajo dalj časa, pri čemer so osebe na teh izobraževanjih lahko v podobnem ali primerljivem položaju kot osebe v osnovnem vojaškem usposabljanju, ob celo višjih stroških izobraževanja (kot je osnovno usposabljanje), vendar bi bile lahko posledice enih in drugih za vojaške osebe na eni strani, na drugi strani pa za tožnico, predvsem iz vidika dolžnega povračila stroškov izobraževanja, povsem neprimerljive. Zato menim, da Ustavno sodišče niti ni vzpostavilo relevantne primerjave pri presoji o skladnosti določbe z 14. členom Ustave RS.

9. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Osnovno vprašanje v zadevi VIII Ips 21/2019 (sodbi z dne 11. 2. 2020) se je nanašalo na to, ali predlagatelju priznati reprezentativnost sindikata pri delodajalcu. Ugotovljeno je bilo, da je v sindikat, ki je reprezentativen za dejavnost rudarstva in združen v Slovensko zvezo sindikatov – Alternativa, ki je reprezentativna v dejavnosti rudarstva za območje države, pri delodajalcu včlanjenih 11,35% delavcev. Delodajalec je pri svojih ugovorih zoper priznanje reprezentativnosti izhajal iz tega, da mora delodajalec opravljati isto dejavnost, za katero je priznana reprezentativnost zvezi sindikatov na ravni države, v katero je vključen sindikat,

ki zahteva reprezentativnost. Ker delodajalec kot glavne dejavnosti ne opravlja rudarstva, za katero je reprezentativnost določena zvezi, bi moral po njegovem mnenju za priznanje reprezentativnosti pri delodajalcu sindikat izpolnjevati kvoto 15% zaposlenih delavcev.

Sodišča vseh treh stopenj se takšnim stališčem delodajalca niso strinjala. Predlagatelj je bil namreč združen v zvezo sindikatov, ki ima že priznano reprezentativnost za določeno dejavnost na območju države. Nepomembno je, katero glavno ali dejansko dejavnost opravlja delodajalec. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Ur. l. RS, št. 13/93) reprezentativnosti sindikata v organizaciji namreč ne pogojuje s tem, da mora organizacija opravljati isto (glavno) dejavnost, kot je dejavnost, za katero je reprezentativnost priznana zvezi sindikatov.

Odločitev je jasna in kratka. Navedel sem jo zato, ker vsaka od podobnih zadev izpostavi številna težja vprašanja in razgali podhranjenost našega ZRSin, pa tudi drugih področij kolektivnega delovnega prava, ki bi nujno zahtevala zakonsko posodobitev.

10. INSTITUCIONALNO VARSTVO, POSTOPANJE CENTRA ZA SOCIALNO DELO, MOŽNI UGOVORI ZAVEZANCA, VPOGLED V EVIDENCE OSEBNIH PODATKOV

V sodbi VIII Ips 10/2020 z dne 30. 6. 2020 se je revizijsko sodišče ukvarjalo z vprašanji institucionalnega varstva starejših in analiziralo (kolikor se je to nanašalo na vprašanja, povezana s sojenjem) predpise na tem področju ter ustreznost postopkov, ki jih izvajajo centri za socialno delo (v nadaljevanju CSD).

Konkreten spor se je nanašal na običajno postopanje CSD, ki ob vlogi upravičenca do institucionalnega varstva in njegovi zahtevi za (delno) oprostitev pritegne v postopek zavezanca (zavezance) s tem, da mu posreduje dopis, v katerem ga napotuje na izpolnitev priloženega obrazca (vloge zavezanca za uveljavljanje pravice do oprostitve plačila socialnovarstvenih storitev) in vrnitev tega obrazca v roku 15 dni od prejema tega obvestila. V tem dopisu je navedeno, da v primeru, če zavezanec v postavljenem roku ne bo posredoval potrebnih podatkov in dokazil o višini njegovih dohodkov in dohodkov zakonca oziroma oseb, s katerimi živi v dalj časa trajajoči življenjski skupnosti (podatki izhajajo iz priloženega obrazca), CSD ne bo mogel izračunati oprostitve in zavezanec ne bo mogel biti oproščen. Šteli bodo, da je plačilno sposoben v višini oprostitve plačila upra-

vičenca. Tožnik v konkretnem sporu (zavezanec oziroma sin upravičenca) je v postavljenem roku CSD poslal odgovor, v katerem je pojasnjeval medsebojne spore z očetom (upravičencem), navajal, da zdravstveno stanje upravičenca ni tako, da bi potreboval institucionalno varstvo, da ima v lasti premoženje, iz katerega je zmožen pokriti vse nastale stroške, da prodaja govedo, seno, silažo, da ima do njega velike obveznosti iz naslova vlaganj itd. in izjavil, da posredovanega obrazca (v tej fazi postopka) ne bo izpolnil ter podatkov in dokazil o svojem premoženjskem stanju ne bo posredoval, vse dokler mu naslovni organ ne bo predložil in je seznanil s celotno vlogo oziroma zahtevo upravičenca za institucionalno varstvo.

Zaradi zelo dolge sodbe podajam le najpomembnejše poudarke:

Področje institucionalnega varstva, pravic in postopkov v zvezi s tem ureja več predpisov, in sicer Zakon o socialnem varstvu (ZSV, Ur. l. RS, št. 3/07 in nadalj.), Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS, Ur. l. RS, št. 62/10 in nadalj.), Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialnovarstvenih storitev (Uredba, Ur. l. RS, št. 110/04 in nadalj.), Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva (Ur. l. RS, št. 38/2004 in nadalj.), Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (Ur. l. RS, št. 45/2010 in nadalj.); relevantna prepisa sta tudi Družinski zakonik (DZ, Ur. l. RS št. 15/2017 in nadalj.), Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP, Ur. l. RS, št. 80/99 in nadalj.) in v zvezi z uporabo in varstvom osebnih podatkov tudi Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVPO-1, Ur. l. RS št. 86/04 in nadalj.), pa tudi Uredba (EU) 2016/679 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter razveljavitvi Direktive 95/46/ES (v nadaljevanju Splošna uredba, Ur. l. EU, L 119, 4. 5. 2016), ki se sicer uporablja od 25. 5. 2018.

Predpisi na tem področju se prepletajo in dopolnjujejo. Pri tem šele skupno obravnavanje in upoštevanje zakonov in podzakonskih aktov omogoča celovitejše razumevanje pravic in postopkov, kljub temu, da se v več segmentih tega urejanja kažejo tudi nekatere pomanjkljivosti, nasprotja in nedoslednosti. Urejanje tega področja je delno nesistemske, neustrezno in pomanjkljivo že na zakonski ravni, saj ne vzpostavlja ustrezne in dovolj celovite ureditve pravic, obveznosti in postopkov, ki bi na drugi strani zagotavljali le ustrezno izvedbo s podzakonskimi predpisi itd.

Iz predpisov izhaja ločevanje postopkov sprejema uporabnika v institucionalno varstvo, o katerem odloča komisija zavoda, in postopek (do)plačevanja, v ka-

terem v primeru, če ni dogovora o morebitnih oprostitev in (so)prispevku, odločajo CSD. Za zadnji primer (torej v primeru odsotnosti ustreznega dogovora) iz 37. člena ZUJPS izhaja, da naj bi se z eno odločbo odločalo o pravicah in obveznostih upravičenca in njegovega zavezanca, torej tudi o delni oprostitvi plačila obeh. Ta določba ne more pomeniti, da se postopek oprostitve plačila za zavezanca nanaša le na postopek v zvezi s posebno vlogo zavezanca za (delno) oprostitvev, omejeno na ugovore v zvezi z njegovim premoženjskim stanjem (torej vlogo, za katero predpisi predvidevajo, da jo vloži zavezanec) in odločanje o tej oprostitvi, temveč se morajo v tem združenem postopku upoštevati tudi ugovori tega zavezanca v zvezi z možnimi razlogi za odklonitev obveznosti plačevanja institucionalnega varstva za upravičenca deloma ali v celoti (npr. ugovori v skladu z DZ). *Z odločanjem o oprostitvi upravičenca se namreč neločljivo povezuje odločanje o naložitvi obveznosti (do)plačila določenemu zavezancu, saj mora pristojni organ v primeru ugoditve zahtevi upravičenca naložiti obveznost plačila zavezancu v določeni višini. Zavezancu mora biti zato kot stranki v celotnem postopku omogočeno, da se ga ustrezno udeleži in varuje svoj pravni položaj v zvezi z obveznostjo (do)plačevanja institucionalnega varstva in da v zvezi s tem navaja tako dejstva in dokaze, ki se nanašajo na njegov premoženjski položaj (in položaj njegove družine), kot tudi tiste, ki se nanašajo na presojo oprostitve in višine oprostitve upravičenca, ob tem pa tudi druge upoštevne ugovore, povezane z vsebino odločanja.*

Že na podlagi 100. člena ZSV se ob morebitni oprostitvi upravičenca predvideva (morebitna) obveznost plačila zavezanca ali občine. Zato bi bilo treba v skladu z ustavnopravno razlago te določbe v povezavi z ZUP že od začetka postopka pred organom prve stopnje morebitnemu zavezancu (in občini) omogočiti sodelovanje v postopku. Obveznosti v upravnem postopku namreč ni mogoče naložiti določeni osebi (pasivni stranki), ne da bi bila vključena v postopek odločanja kot subjekt postopka z možnostjo varstva svojega pravnega položaja (22. člen Ustave). To velja tudi za zavezanca v primeru, da CSD na podlagi vloge upravičenca odloča o njegovi obveznosti (do)plačila. Navedeno velja ne glede na to, ali je ta zavezanec podal tudi sam vlogo za oprostitvev plačila glede na svoje premoženjsko stanje.

Ta razlaga upošteva načela varstva in zagotavljanja pravic v upravnem postopku, po katerih se zavezancu omogoči, da se vključi v postopek in podaja tudi splošne ugovore proti (do)plačevanju institucionalnega varstva - ugovore, ki se nanašajo na oprostitvev upravičenca in višino te oprostitve in ne le ugovore v zvezi s premoženjskim stanjem zavezanca (in stanjem zakonca ter otrok, ki se upošte-

vajo), ki se nanašajo le na oprostitev zavezanca, kar so lahko morebitni ugovori v kasnejši fazi postopka, če je to zahteval zavezanec s svojo vlogo. Določbo 37. člena ZUJPS o eni odločbi (za upravičenca in zavezanca-ce) je postopkovno treba razložiti skladno z vsebino odločanja, saj je logično, da mora CSD v primeru odločanja o oprostitvah najprej presoditi vprašanje utemeljenosti vloge upravičenca o oprostitvi plačevanja (lastne) oskrbe. Tudi v zvezi s to oprostitvijo ima zavezanec upravičen interes sodelovanja v postopku in navajanja ustreznih dejstev in dokazov, saj v primeru, če ni oprostitve upravičenca ali je ta oprostitev manjša, zavezancu ne bo treba (do)plačevati (oziroma toliko doplačevati) k oskrbi. Šele v primeru in po tem, ko CSD na podlagi vseh navedb strank in izvedenih dokazov presodi, da je vloga upravičenca glede (delne) oprostitve utemeljena, je mogoče odločati o vprašanjih, ki se nanašajo na obveznost plačevanja oziroma njene (delne) oprostitve določenega zavezanca. V zvezi s tem pa lahko zavezanec uveljavlja tudi dodatne ugovore po temelju (da npr. upravičenca sploh ni dolžan preživljati ipd.) in nato še morebitne ugovore, ki se nanašajo na njegovo premoženjsko stanje in stanje njegove družine.

Postopanje CSD v takih in podobnih primerih ni ustrezno. Neustrezno je že pozivanje k sodelovanju v postopkih, ki je omejeno le na formalno vlogo zavezanca za uveljavljanje oprostitve plačila socialnovarstvenih storitev v zvezi s premoženjskimi podatki zavezanca in njegove družine. CSD bi moral z ustreznim pozivom morebitnemu zavezancu omogočiti, da zavaruje in uveljavlja vse svoje pravice (ne le pravice v zvezi z omejitvami glede na njegovo premoženjsko stanje), da se izjavi o vseh dejstvih in okoliščinah, ki so pomembne za odločbo (zaslišanje stranke) in mu omogočiti ter dati možnost, da se izjavi o zahtevkih in navedbah stranke z nasprotnim interesom (upravičencem). Organ svoje odločbe ne sme opreti na dejstva, glede katerih vsem strankam ni bila dana možnost, da se o njih izjavijo in v postopku ugotoviti resnično dejansko stanje ter ugotoviti vsa dejstva, ki so pomembna za zakonito in pravilno odločbo (glej 7., 8. in 9. člen ZUP). CSD bi moral v skladu z 145. členom ZUP izvesti poseben ugotovitveni postopek. Ta postopek se namreč izvede v vseh primerih, razen v primerih iz 144. člena tega zakona, in sicer za ugotovitev dejstev in okoliščin, ki so pomembne za razjasnitev zadeve ali zato, da se da strankam možnost, da uveljavijo in zavarujejo svoje pravice in pravne koristi. Skrajšani ugotovitveni postopek tudi ni možen, če v postopku sodelujeta stranki z nasprotujočimi si interesi, kot to velja v zvezi z odločanjem o oprostitvi

upravičenca, pri katerem lahko sodeluje tudi zavezanec, saj se s tem odloči tudi o njegovi (potencialni) obveznosti (do)plačevanja.

Zavezanec torej lahko v postopku poleg ugovorov v zvezi z oprostitvijo upravičenca uveljavlja tudi oprostitev (do)plačila storitev in podaja s tem povezane navedbe oziroma ugovore v zvezi s temeljem obveznosti za doplačilo (npr. ugovore po DZ) in njegovim premoženjskim stanjem. V tem delu združenega postopka lahko nastopa kot aktivna stranka (42. člen ZUP), vendar v takem primeru le, če poda ustrezno samostojno vlogo v tej smeri. V zvezi s tem mora CSD ob vabilu zavezancu, da se vključi v postopek na podlagi vloge upravičenca za oprostitev plačila za oskrbo (44. člen ZUP), zavezanca tudi opozoriti na možnost, da sam vloži navedeno zahtevo za oprostitev njegove obveznosti (do)plačila ter ga opozoriti na posledice, če take vloge ne bo vložil (da se bo štel, da njegove oprostitve ne bodo mogli izračunati in se bo štel, da je plačilno sposoben v višini oprostitve upravičenca). Glede na navedeno je ravnanje CSD kot v obravnavani zadevi, ki zavezanca poziva le na vložitev ugovora o svojem premoženjskem stanju (in stanju družinskih članov), preozko.

Revizijsko sodišče se je ukvarjalo tudi z vprašanjem, *ali CSD lahko po uradni dolžnosti vpogleda in obdeluje podatke iz številnih evidenc, za dostop do katerih ima sicer načelno pooblastilo v 113. členu ZSV in 51. členu ZUPJS, če zavezanec poda ali ne poda ustrezne vloge*. Poudarilo je, da to ni vloga, s katero nasprotuje oprostitvi (ali višini oprostitve) upravičenca, temveč je lahko le vloga, s katero uveljavlja oprostitev plačila oziroma ugovarja svoji obveznosti po temelju ali zaradi svojega premoženjskega stanja (in v tem postopku nastopa kot aktivna stranka). Kot navedeno le v zvezi s tem ni načelnih zadržkov za postopanje CSD in opozarjanje na posledice neudeležbe. Le če se v tem primeru zavezanec sploh ne odzove in ne predloži svojih podatkov za oprostitev, CSD nima (oziroma ne more imeti) interesa za preverjanje točnosti njegovih podatkov po posameznih zbirkah podatkov, do katerih sicer lahko dostopa po zakonu. Drugačno stališče bi pomenilo nesorazmeren poseg v pravico do zasebnosti zavezanca, katerega upravičen interes je lahko celo, da se podatki o njegovem premoženju in podatki o premoženju njegovega zakonca ali izvenzakonskega partnerja ter otrok sploh ne upoštevajo in ne obdelujejo ter ne navajajo v odločbi, saj se na ta način s podatki seznanijo tudi upravičenci in ostali sozavezanci. To torej pomeni, da v primeru, če gre za podatke o premoženjskem stanju zavezanca (in njegove družine), ki kot stranka niti ne sodeluje ali noče sodelovati v postopku na način, da bi se v zvezi s svojo oprostitvijo skliceval na svoje premo-

ženjsko stanje, čeprav mu je bilo sodelovanje omogočeno, CSD nima potrebe in podlage za pridobivanje teh podatkov iz zbirk, do katerih ima sicer dostop po zakonu. Podatki iz teh zbirk niso primerni za dosego namena. In obratno. Če zavezanec vloži vlogo za oprostitev zaradi svojega premoženjskega stanja (in stanja družine), CSD te podatke lahko pridobiva iz zbirk podatkov (na podlagi določb ZSV in ZUPJS) in prav na ta način tudi preverja podatke zavezanca ter odloča o utemeljenosti njegove zahteve.

Selected Cases from Recent Case Law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia in the Field of Labor and Social Disputes

Marijan Debelak*

Summary

The paper deals with some cases that were reviewed by the Supreme Court of the Republic of Slovenia in the first half of 2020. It is the author's selection of court case law in the field of labor and social disputes, which he also analyzes in more detail. Two cases are presented where the court ruled on the payment of compensation for an accident at work. In the first case, the essential questions were whether the plaintiff's accident could be defined as an accident at work (or in connection with work) and whether the defendant was (objectively) liable for damages, given that it was a civil competition which was not organized by the defendant. In the second case, the question of tort liability and not objective liability of the health institution as an employer was raised. Further, two cases are presented from the field of annual leave, which relate to the problem of non-use of annual leave and the compensation for it.

Two examples in the field of compensation for harassment in the workplace represent upgrades to the current practice in this field and are also presented in more detail in this publication in the article by Judge Vukovič. In the field of termination, an example of extraordinary termination of employment contract with a trade union trustee and the possibility of a dissolution of employment contract on the basis of court judgement is presented, as well as another example of regular termination due to disability with the offer of a new contract.

The article further deals with three cases related to managers which show the entire complexity of case law the theory has since long pointed at. In the field of education and training, two cases are presented relating to the reimbursement of the costs of basic military professional training. In the field of collective labor disputes, an example related to the representativeness of the trade union with the employer is presented. In the field of social disputes, a case is presented in which the Court of Audit dealt with issues of institutional care for the elderly, analyzed the regulations in this area and the adequacy of the procedures carried out by the Centers of Social Work.

* Marijan Debelak, Master of Law, Supreme Judge Councillor, Supreme Court of the Republic of Slovenia
marijan.debelak@sodisce.si