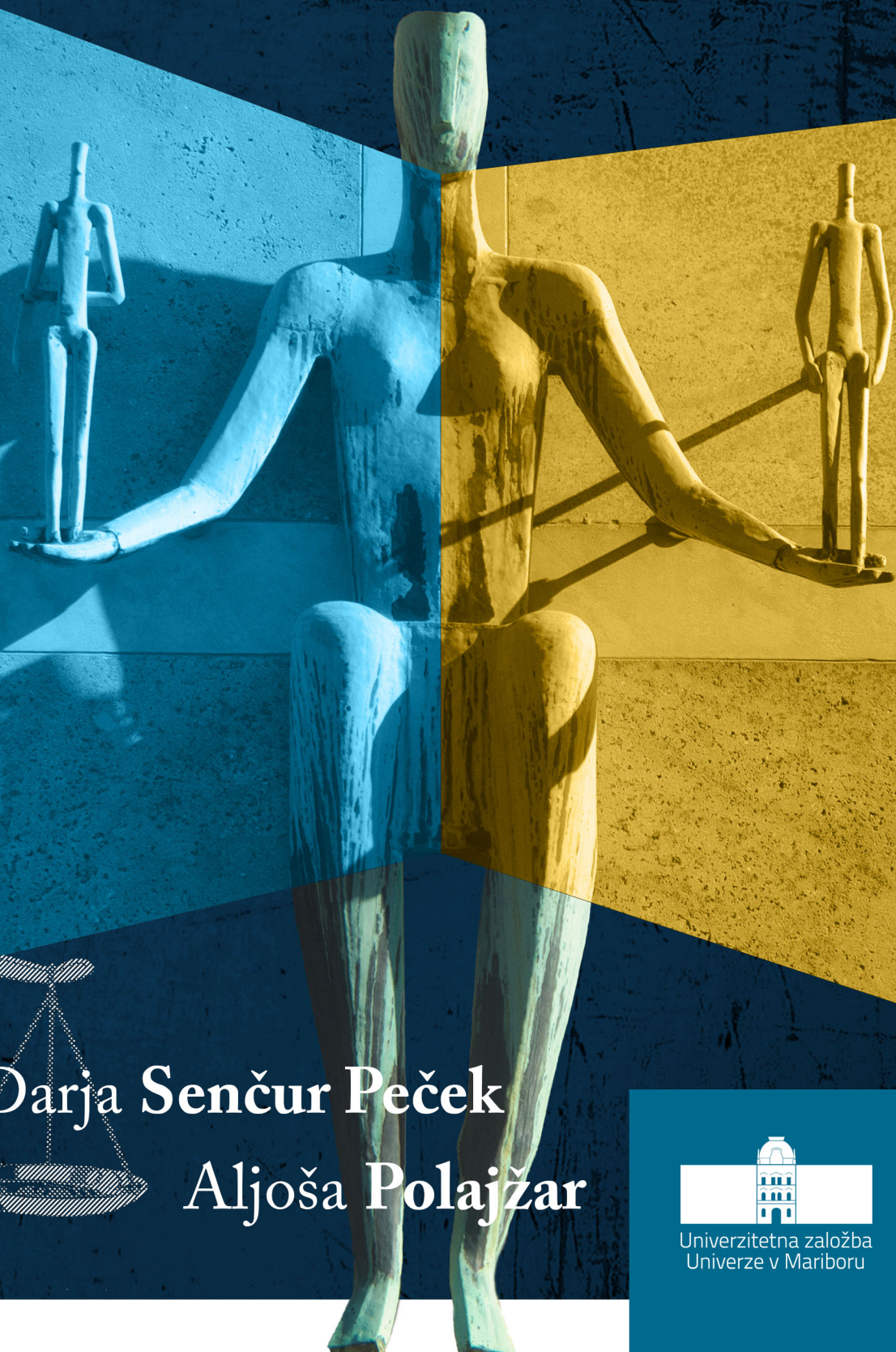


Praktikum za delovno pravo



Darja Senčur Peček

Aljoša Polajžar



Univerzitetna založba
Univerze v Mariboru





Univerza v Mariboru

Pravna fakulteta

Praktikum za delovno pravo

Avtorja

Darja Senčur Peček

Aljoša Polajžar

Oktober 2025

Naslov <i>Title</i>	Praktikum za delovno pravo <i>Practice Casebook for Labour Law</i>
Avtorja <i>Authors</i>	Darja Senčur Peček (Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta) Aljoša Polajžar (Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta)
Recenzija <i>Review</i>	Barbara Kresal (Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo) Etelka Korpič-Horvat (Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta)
Lektoriranje <i>Language editing</i>	Asja Lešnik
Tehnična urednika <i>Technical editors</i>	Marina Bajić (Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba) Jan Perša (Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba)
Oblikovanje ovitka <i>Cover designer</i>	Jan Perša (Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba)
Grafike na ovitku <i>Cover graphics</i>	Statue eines Mannes, der auf dem Boden sitzt, photo: Christian Krebel, unspash.com, 2023
Grafične priloge <i>Graphic material</i>	Vsi viri so lastni, če ni navedeno drugače. Senčur Peček, Polajžar (avtorja), 2025
Založnik <i>Published by</i>	Univerza v Mariboru Univerzitetna založba Slomškov trg 15, 2000 Maribor, Slovenija https://press.um.si , zalozba@um.si
Izdajatelj <i>Issued by</i>	Univerza v Mariboru Pravna fakulteta Mladinska ulica 9, 2000 Maribor, Slovenija https://pf.um.si , info.pf@um.si
Izdaja <i>Edition</i>	Prva izdaja
Vrsta publiakcije <i>Publication type</i>	E-knjiga
Izdano <i>Published at</i>	Maribor, Slovenija, oktober 2025
Dostopno na <i>Available at</i>	https://press.um.si/index.php/ump/catalog/book/1060



© Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba
/ University of Maribor, University of Maribor Press

Besedilo © Senčur Peček, Polajžar (avtorja), 2025

To delo je objavljeno pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstvaNekomercialno 4.0 Mednarodna./This work is published under a Creative Commons 4.0 International licence (CC BY NC 4.0).

Uporabnikom je dovoljeno reproduciranje, distribuiranje, dajanje v najem, javna priobčitev in predelava izvirnega ali derivativnega avtorskega dela, vendar samo v nekomercialne namene ter pod pogojem, da navedejo avtorja dela.

Vsa gradiva tretjih oseb v tej knjigi so objavljena pod licenco Creative Commons, razen če to ni navedeno drugače. Če želite ponovno uporabiti gradivo tretjih oseb, ki ni zajeto v licenci Creative Commons, boste morali pridobiti dovoljenje neposredno od imetnika avtorskih pravic.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Univerzitetna knjižnica Maribor

349.2 (075.8) (0.034.2)

SENČUR Peček, Darja
Praktikum za delovno pravo [Elektronski vir] / avtorja Darja Senčur Peček, Aljoša Polajžar. - 1. izd. - E-knjiga. - Maribor : Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba, 2025

Način dostopa (URL):
<https://press.um.si/index.php/ump/catalog/book/1060>

ISBN 978-961-299-063-3 (PDF)
doi: 10.18690/um.pf.10.2025
COBISS.SI-ID 253595651

ISBN 978-961-299-063-3 (pdf)

DOI <https://doi.org/10.18690/um.pf.10.2025>

Cena Brezplačni izvod

Odgovorna oseba založnika Prof. dr. Zdravko Kačič
For publisher rektor Univerze v Mariboru

Citiranje Senčur Peček, D., Polajžar, A. (2025). *Praktikum za delovno pravo*.
Attribution Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba. doi:
10.18690/um.pf.10.2025



Kazalo

I	Pravni viri, temelji delovnega prava in obstoj delovnega razmerja.....	1
	PRVI DEL – sodna praksa	3
	DRUGI DEL – primeri.....	9
II	Sklenitev, sestavine, oblika in suspenz pogodbe o zaposlitvi	13
	PRVI DEL – sodna praksa	15
	DRUGI DEL – primeri.....	19
III	Atipične oblike pogodb o zaposlitvi, poskusno delo in pripravništvo.....	23
	PRVI DEL – sodna praksa	25
	DRUGI DEL – primeri.....	33
IV	Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja	35
	PRVI DEL – sodna praksa	37
	DRUGI DEL – primeri.....	45
V	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi 1. del (vrste prenehanja (s sporazumom, s potekom časa, s smrtjo delodajalca fizične osebe), redna in izredna odpoved s strani delavca)	49
	PRVI DEL – sodna praksa	51
	DRUGI DEL – primeri.....	55
VI	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi 2. del (redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca)	57
	PRVI DEL – sodna praksa	59
	DRUGI DEL – primeri.....	71
VII	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi 3. del (posebno varstvo pred prenehanjem in odpovedjo, prenehanje s sodbo sodišča, sprememba delodajalca)	75
	PRVI DEL – sodna praksa	77
	DRUGI DEL – primeri.....	83
VIII	Plačilo za delo in delovni čas	87
	PRVI DEL – sodna praksa	89
	DRUGI DEL – primeri.....	95
IX	Letni dopust in druge odsotnosti z dela	99
	PRVI DEL – sodna praksa	101
	DRUGI DEL – primeri.....	105

X	Varnost in zdravje pri delu, izobraževanje, disciplinska in odškodninska odgovornost, uveljavljanje in varstvo pravic iz delovnega razmerja	109
	PRVI DEL – sodna praksa	111
	DRUGI DEL – primeri.....	117
XI	Kolektivno delovno pravo	119
	PRVI DEL – sodna praksa	121
	DRUGI DEL – primeri.....	125
O	avtorjih	127

I

Pravni viri, temelji
delovnega prava in
obstoj delovnega
razmerja





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

Odločba Ustavnega sodišča št. Up-63/03-19, z dne 27. 1. 2005

»Delovno pravo je nastalo in se oblikuje z namenom, da na področju t. i. odvisnega dela, za katerega sta značilni odvisnost in podrejenost delavca v razmerju do delodajalca, nadgradi civilno obligacijskopravno ureditev pogodb z zavezujočimi delovnopravnimi normami, ki določajo minimum pravic delavca in omejujejo pogodbeno svobodo strank. Zato je obligacijskopravne institute, vključno z institutom odpovedi pravici, na področju delovnih razmerij treba interpretirati in uporabljati v skladu z namenom in smislom delovnega prava, upoštevajoč pri tem temeljne posebnosti pravnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Iz vsebine pravice do odpravnine in dejstva, da jo je zakonodajalec predpisal kot dolžnost delodajalca s samim zakonom, izhaja, da se tej pravici delavec ne more odpovedati, saj bi bilo navedeno v nasprotju z namenom in smislom te zakonsko določene pravice. Odpravnina zagotavlja odpuščenemu delavcu določeno socialno varnost ob prehodu v brezposelnost in hkrati pomeni odmeno za dotedanje delo pri delodajalcu. Na ta način zakonodajalec, izhajajoč iz načela socialne države (2. člen Ustave), pravice do socialne

varnosti (prvi odstavek 50. člena Ustave) in pravice do varstva dela (66. člen Ustave), porazdeli bremena v zvezi s presežnimi delavci med delavce, delodajalce in državo. Skupaj z drugimi določbami, ki urejajo odpuščanje delavcev iz ekonomskih, poslovnih razlogov (torej delavcev, katerih delo ni več potrebno, t. i. trajno presežnih delavcev) odpravnina tudi omejuje delodajalčevo svobodo pri odpuščanju delavcev iz poslovnega, ekonomskega razloga. Čeprav zakon ne določa izrecno, da se delavec pravici do odpravnine ne more odpovedati, to izhaja iz namena in smisla zakonskega urejanja odpravnine, ki sodi v okvir zakonskega določanja vsebine z Ustavo zagotovljene pravice do socialne varnosti in pravice do varstva dela. Iz navedenih ustavnih določb med drugim tudi izhaja, da je treba ob morebitni nejasni ali nedorečeni pravni ureditvi oziroma v primeru dvoma interpretirati določbo o pravici do odpravnine v korist delavca.

Iz navedenega izhaja, da je pravno stališče sodišč, po katerem se je ustavna pritožnica lahko veljavno odpovedala pravici do odpravnine, ki jo je v času njenega odpusta določal tretji odstavek 36.f člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR90), v neskladju s prvim odstavkom 50. člena in s 66. členom Ustave ter zato krši pritožnično pravico do socialne varnosti in pravico do varstva dela.«

Odločba Ustavnega sodišča št. Up-150/22 z dne 1. 2. 2024

»Delavci, ki se odpovejo nezapadli pravici, in delavci, ki se odpovejo že zapadli pravici, so glede okoliščin, ki utemeljujejo nedopustnost odpovedi delavca kogentno določenim pravicam iz delovnega razmerja, v času trajanja delovnega razmerja oziroma v obdobju odvisnosti in podrejenosti v razmerju do delodajalca v bistveno enakem položaju. Izpodbijano stališče sodišč, ki v tem obdobju uvaja razlikovanje med dopustnostjo odpovedi še nezapadlim in že zapadlim terjatvam iz delovnega razmerja, pomeni različno obravnavo delavcev v enakih položajih. Za takšno razlikovanje ni videti razumnih razlogov. Zato je bila z izpodbijano sodbo, ki temelji na takšnem razlikovanju, pritožniku kršena pravica do enakosti iz drugega odstavka 14. člena Ustave.«

Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-16/21, U-I-27/21, z dne 18. 11. 2021

»Ustavno sodišče je na podlagi zahteve sedmih reprezentativnih sindikatov odločalo o ustavnosti zakonske ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o javnih uslužbencih, na podlagi katere je lahko delodajalec oziroma predstojnik iz poslovnega razloga delavcu oziroma javnemu uslužbencu odpovedal pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mu poslovnega razloga ni bilo treba kakorkoli utemeljevati, če je delavec izpolnjeval pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Zahtevo za presojo ustavnosti

izpodbijane ureditve je vložil tudi Zagovornik načela enakosti in zatrjeval diskriminacijsko obravnavanje na podlagi starosti pri zakonski ureditvi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po izpolnitvi zakonsko določenih pogojev za pridobitev starostne pokojnine. Predlagatelji so med drugim zatrjevali, da je ta ureditev v neskladju s 4. členom Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 in 24. členom Evropske socialne listine (spremenjene) v zvezi z 8. členom Ustave, ker je dopuščala možnost neobrazložene odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ni temeljila na obstoju utemeljenega razloga, temveč na izpolnitvi upokojitvenih pogojev in delodajalčevi subjektivni odločitvi.

Ustavno sodišče je pri presoji izpodbijane zakonske ureditve poudarilo, da mora za odpoved pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca po obeh mednarodnih instrumentih obstajati utemeljen razlog, povezan s sposobnostjo ali z obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami konkretnega delodajalca, ki upravičuje odpoved. Gre za zahtevo po vsebinski utemeljitvi odpovedi. Če teh vsebinskih zahtev zakonski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ne izpolnjuje, potem v konkretnih primerih ne more biti utemeljen razlog za odpoved v smislu 4. člena Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 in 24. člena Evropske socialne listine (spremenjene). Izpodbijana ureditev pa izključuje zahtevo po navedbi utemeljenega poslovnega razloga. Ustavno sodišče je zato presodilo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca iz poslovnega razloga, ker delavec izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, ne da bi bila odločitev delodajalca utemeljena z resnimi objektivnimi razlogi, ki izhajajo iz njegove sfere, v posledici tega pa delavca prikrajša za ustrezno delovnopravno varstvo glede prenehanja delovnega razmerja, v neskladju s 4. členom Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 in 24. členom Evropske socialne listine (spremenjene) ter posledično z 8. členom Ustave. Ustavno sodišče je izpodbijano zakonsko ureditev razveljavilo.«

VSRS Sodba VIII Ips 18/2024, z dne 28. 5. 2024

»Pri presoji o dopustitvi (smiselne) uporabe instituta pogodbene kazni je treba upoštevati podrejen in odvisen položaj delavca proti delodajalcu tako ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi, kot med obstojem delovnega razmerja. Eden od namenov delovnega prava je omilitev takšnega položaja. Ta namen se izraža preko kogentnih zakonskih določb delovnega prava, upoštevati pa ga je treba tudi pri presoji dopustne uporabe institutov civilnega prava na področju delovnih razmerij.

Dopuščanje pogodbene kazni v času trajanja delovnega razmerja in ob njegovem prenehanju bi poslabšalo položaj delavca oziroma bi še dodatno izboljšalo položaj delodajalca. Delodajalčev položaj bi bil lažji tudi na postopkovnem področju, saj bi za

ugoditev zahtevku iz naslova pogodbene kazni zadoščala že delavčeva kršitev obveznosti, ki ima objektivne znake protipravnega ravnanja, pri tem pa vzrok za kršitev izvira iz sfere delavca, ki bi moral izpolniti neko obveznost. Nepomembno pa bi bilo dejstvo nastale škode in njena višina - za razliko od odškodninske odgovornosti. Obstoj škode namreč ni predpostavka za nastanek pravice do pogodbene kazni.«

VSRS Sodba VIII Ips 27/2024, z dne 15. 10. 2024

»Iz teksta 91. člena Zakona o igrah na srečo (ZIS) ne izhaja, da so pri delitvi napitnine poleg članov uprave in drugih vodilnih delavcev izključeni tudi tisti delavci, ki nimajo neposrednega stika z izvajanjem iger - kot je bil eden od predlogov pri sprejemanju ZIS iz leta 1995, ki pa ni bil sprejet v zakonsko besedilo.

Iz 73. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (KPGIT) nadalje izhaja, da je napitnina namenjena za plače zaposlenih v družbi, in sicer za njihovo uspešnost (prvi odstavek) ter se sorazmerno razdeli med vse zaposlene, glede na udeležbo posameznika v delovnem procesu gospodarske družbe (drugi odstavek). Delitev se določi na ravni gospodarske družbe s podjetniško kolektivno pogodbo (PKP) ali splošnim aktom po predvidenih osnovah (tretji in četrti odstavek). To pomeni, da določbe v prilogi št. 5 PKP oz. "Metoda za mesečno nagrajevanje iz naslova delitve napitnine" niso v skladu z ZIS in KPGIT.«

VSRS Sodba VIII Ips 77/2018, z dne 12. 9. 2018

»Če sodišče ugotovi, da je med strankama dejansko obstajalo delovno razmerje ne pa civilnopravno razmerje, ki sta ga stranki sicer formalno sklenili, potem odpoved tega razmerja, enako kot tudi civilnopravno razmerje samo, nima več nobenega pravnega učinka, saj se šteje, kot da nikoli ni bilo sklenjeno.

Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja je odsotnost volje delodajalca, da sklene pogodbo o zaposlitvi, nerelevantna (razen izjemoma). Delodajalec, ki se svojim obveznostim iz delovnega razmerja želi izogniti tako, da z delavcem sklene pogodbo civilnega prava, čeprav bi na podlagi prisilnih zakonskih predpisov moral skleniti pogodbo o zaposlitvi, povsem jasno nima volje skleniti pogodbe o zaposlitvi. Ravno v preprečevanju tovrstnih ravnanj je smisel specialne prisilne zakonske ureditve pogodbe o zaposlitvi izven splošnih okvirov civilnega pogodbenega prava. Namen je preprečiti delodajalcu, da delavca (kot šibkejšo pogodbeno stranko) prikraja za pravice (delovne in

socialne), do katerih bi bil ta, glede na dejansko (ne pa formalno) naravo njunega razmerja sicer upravičen.«

VDSS sodba in sklep Pdp 828/2016, z dne 1. 12. 2016

»Tožnik je v spornem obdobju opravljal enako delo kot ostali trije pri toženi stranki redno zaposleni fotografi. Pri toženi stranki je bil prostovoljno vključen v organiziran delovni proces kot fotograf, delo je opravljal osebno ter po navodilih in pod nadzorom tožene stranke (dežurnega oziroma odgovornega urednika). Delo je opravljal vsakodnevno, kar odraža tudi element nepretrganosti opravljanja dela. Delovni čas je bil enako kot delovni čas preostalih delavcev fleksibilen glede na to, da je delo novinarjev in fotografov terensko. Za nobenega fotografa (niti za tožnika) se ni vodila evidenca delovnega časa. Po obsegu dela je bil tožnik enakovreden ostalim zaposlenim fotografom, dejstvo, da je pri delu uporabljal svoj fotoaparatus in svoj računalnik, pa ne vpliva na ugotovitev, da so bili podani vsi elementi delovnega razmerja. Zato je sodišče prve stopnje utemeljeno zaključilo, da so bili pri opravljanju dela tožnika kot fotografa pri toženi stranki podani vse elementi delovnega razmerja.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Matjaž je zaposlen kot delavec v administraciji v gospodarski družbi ELEKTRO MARIBOR d.d. Zanima ga, ali za njegov delovnopravni položaj pride v poštev katera kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Kako bi mu obrazložili odgovor?

2. Delavci (A, B in C) so zaposleni v zasebni banki »Fair Bank d.d.« in na ravni družbe ustanovijo sindikat, v katerega se včlani tudi nekaj drugih delavcev (sindikat ni reprezentativen). Sindikat z banko sklene kolektivno pogodbo, v kateri določijo pravila za izračun odpravnine, ki so ugodnejša za delavce kot pravila po ZDR-1 in njihovih pogodb o zaposlitvi. Delavcu D, ki ni član tega sindikata, zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina (to dejstvo ni sporno). Zahteva pa od delodajalca, da mu izplača odpravnino skladno s pravili po sklenjeni kolektivni pogodbi. Delodajalec mu odvrne, da zahteva ni utemeljena, ker ne more odstopati od pravil, vsebovanih v delavčevi pogodbi o zaposlitvi, prav tako pa delavec sploh ni član sindikata, ki je sklenil kolektivno pogodbo. Ali ima delodajalec prav? Utemelji.

Kako se (če sploh) razlikuje odgovor, v kolikor bi sindikat v predmetnem primeru bil reprezentativen?

3. Vaša kolegica se je po končani srednji šoli (ekonomska gimnazija) zaposlila v družbi OTP banka d.d. (kot delavka s strankami za bančnim okencem – poslovalnica centrala). Zanima jo, ali za njen delovnopравни položaj pride v poštev Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije. Kako bi ji obrazložili odgovor?

Prav tako jo zanima nekaj primerov določb iz te kolektivne pogodbe, ki so zanjo ugodnejše od ureditve po ZDR-1, ter nekaj določb, ki so v smislu pravic identične kot ureditev po ZDR-1. So kakšne določbe, ki urejajo pravice (področja), ki jih ZDR-1 izrecno ne ureja? So kakšne določbe, ki so za delavko manj ugodne kot ureditev po ZDR-1?

Preverite tarifno prilogo te kolektivne pogodbe – kako bi delavki obrazložili pomen vsebine tarifne priloge za njen delovnopравни položaj? Ali opazite kaj, kar bi jo lahko brez ustreznega pojasnila še posebej zmotilo?

4. Gospodarska družba, v kateri je organiziran sindikat, želi urediti sistemizacijo delovnih mest, delovni čas, letni dopust, plače in t.i. pravila reda in discipline. S katerimi pravnimi akti naj uredi navedena področja, da ne bo kršila določb ZDR-1?

Ali in kako se odgovor razlikuje:

- če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata?
- če je v družbi zaposlenih 10 ali manj delavcev?

5. Delodajalec (d.o.o.) sicer želi zaposliti nove delavce, a njegova poslovna situacija mu ne dopušča, da bi delavcem zagotavljal vse te pravice, ki jih določa delovnopravna zakonodaja in kolektivne pogodbe. Ker so delavci veseli, da bodo dobili zaposlitev, soglašajo s pogodbo o zaposlitvi, ki jim jo delodajalec ponudi v podpis, čeprav je osnovna plača, ki je določena v pogodbi o zaposlitvi nižja od minimalne plače, ki je predpisana z zakonom, pripada jim le dopust v trajanju treh tednov (in ne štirih, ko to določa ZDR-1), pa tudi odpovedni rok je krajši od zakonskega. Po treh letih dela delodajalec enemu od delavcev odpove pogodbo o zaposlitvi. Delavec zahteva odpovedni rok, kot izhaja iz zakona, prav tako pa od delodajalca za nazaj terja razliko v plači in odškodnino za premalo priznani dopust. Ali ima delavec prav?

6. K vam pride Marija H., ki je zaposlena kot tajnica predsednika uprave družbe Lesna predelava d.d. in vas prosi za nasvet v zvezi z njenimi pravicami iz delovnega razmerja. Katere pravne vire bi uporabili pri iskanju odgovora na njeno vprašanje?

Katere pravne vire pa bi uporabili v primeru Ivanke K., ki je tajnica župana in Jožice B., ki je tajnica direktorja Splošne bolnišnice?

7. Aleš ima v svoji pogodbi o zaposlitvi, ki je bila sklenjena pred več leti, določeno pravico do 5 dodatnih dni letnega dopusta za nočno delo (kot nočni delavec). Lani pa je bila sklenjena panožna kolektivna pogodba, ki zavezuje tudi Aleševega delodajalca. V njej je za nočne delavce določenih 7 dodatnih dni letnega dopusta. Kaj pripada Alešu? Pojasnite.

8. Kakšno pogodbo lahko gospodarska družba, ki se ukvarja s proizvodnjo konfekcije sklence:

- z osebo, ki bi delala kot šivilja v proizvodnem procesu, vsak dan 8 ur,
- z osebo, ki bi 2x dnevno nesla dokumente na pošto, banko... (dela bi bilo za eno do dve uri dnevno),
- z osebo, ki bi na novoletni zabavi kolektiva poskrbela za glasbo?

9. Časopis "Naše delo" sklence z novinarjem pogodbo o delu po določbah OZ. V pogodbi se izvajalec zaveže, da bo za naročnika pripravljaj prispevke z dveh področij (kultura, znanost) v obsegu 10 strani tedensko, za kar mu bo naročnik plačeval mesečni honorar 1400 EUR. Izvajalec ima pri naročniku na razpolago pisarno ter tehnične in administrativne storitve (tajnica,...), naročnik pa mu v določenem obsegu tudi določa vsebino dela (ga napotuje na prireditve, o katerih potem poroča). Pogodbo, ki je bila sklenjena za eno leto, že deset let podaljšujeta. Po poteku desetih let pa je naročnik več ne podaljša. Ali ima novinar kakšno pravno možnost?

10. Denis, Miha in Petra se prijavijo na razpis za delovno mesto »kuhar/ica« v zasebni restavraciji v Mariboru. Restavracija se odloči za izbiro Mihe, vendar mu ponudi zgolj možnost poslovnega sodelovanja preko s.p. Miha se s ponujenim strinja. Ko čez čas v restavracijo pride inšpekcija za delo, ugotovi, da Mihino delo za restavracijo izpolnjuje vse elemente delovnega razmerja. Delodajalec inšpektorju odvrne, da je vse skladno z ZDR-1, saj se je Miha izrecno strinjal (brez napak volje) s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju kot s.p., namesto sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Ali ima delodajalec prav? Kako se odgovor razlikuje v primeru, če bi bil Miha registriran kot samostojni podjetnik (s.p.) in bi bilo v pogodbi izrecno zapisano: „pogodbena stranka bo delo opravljala samostojno, avtonomno oziroma osebno neodvisno od naročnika del. Med pogodbenima strankama ne gre za odvisno pogodbeno razmerje.«

11. Jože opravlja za naročnika del Construction d.d. delo na podlagi pogodbe o delu. Jožetu se zdi, da opravljanje njegovega dela izpolnjuje elemente delovnega razmerja, zato se odloči za sodni spor, v katerem zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja. Jože vas prosi za pravni nasvet. Kateri nasvet je pravilen? (obrazloži)

- V sodnem sporu Jožetu ne bo treba dokazovati obstoja elementov delovnega razmerja, saj ga kot šibkejšo stranko varuje obrnjeno dokazno breme (delodajalec bo moral dokazati, da elementi delovnega razmerja ne obstajajo).
- V sodnem sporu bo moral Jože dokazovati obstoj elementov delovnega razmerja.
- V sodnem sporu Jožetu ne bo treba dokazovati obstoja elementov delovnega razmerja, saj se obstoj delovnega razmerja domneva.

II



Sklenitev, sestavine,
oblika in suspenz
pogodbe o zaposlitvi



PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

VSRS Sklep VIII Ips 16/2023, z dne 9. 5. 2023

»V prvem odstavku 31. člena ZDR-1 so našteje sestavine, ki jih mora vsebovati pogodba o zaposlitvi. Drugi odstavek istega člena pa določa, da se lahko stranki v pogodbi o zaposlitvi glede vprašanj, ki so navedena v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca. Ravno takšen posebej dopusten način pogodbenega urejanja - s sklicevanjem na veljavno kolektivno pogodbo - je bil uporabljen v tožnični pogodbi o zaposlitvi glede dodatka za delovno dobo in glede določanja letnega dopusta.

V primeru takšnega pogodbenega urejanja postanejo določbe kolektivne pogodbe sestavni del pogodbe o zaposlitvi (t.i. inkorporirane delovnopravne norme). Tudi, če se kolektivna pogodba kasneje spremeni, veljajo po 51. členu ZDR-1 določbe kolektivne pogodbe, veljavne ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, še naprej. Pravilo iz 51. člena ZDR-1 o ohranitvi ugodnejših pravic je treba razlagati v zvezi z 9. členom ZDR-1, ki določa omejitev avtonomije pogodbenih strank. Gre za delovnopravno nadgradnjo enega temeljnih načel obligacijskega prava, da sklenjena pogodba zavezuje in da je sprememba praviloma mogoča le na podlagi soglasja volj pogodbenih strank. Tudi na inkorporirano

delovnopravno normo kasnejša sprememba delovnopravne norme nima vpliva in za stranki pogodbe o zaposlitvi ne velja, dokler je s soglasjem volj ne spremenita.«

VSRS Sodba VIII Ips 174/2016, z dne 22. 11. 2016

»Sodišče je v izvedenem dokaznem postopku ugotovilo, da je tožnica že ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi podpisala tudi *bianco* „sporazumno odpoved“, kar je nezakonito, saj tretji odstavek 28. člena ZDR-1 prepoveduje delodajalčevo pogojevanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.«

VSRS Sodba VIII Ips 39/2016, z dne 11. 10. 2016

»Pri presoji ali je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom, kršitev zahteve, da takšna pogodba vsebuje razlog za sklenitev, ne more imeti enake teže, kot če pogodba o zaposlitvi nima katere od preostalih bistvenih sestavin iz prvega odstavka 31. člena ZDR-1, kot je na primer istočasno uzakonjena zahteva, da mora pogodbo o zaposlitvi za določen čas vsebovati tudi določilo o načinu izrabe letnega dopusta. Pogodba o zaposlitvi za določen čas je dopustna le v izjemnih primerih, ki so taksativno naštet v 54. členu ZDR-1. Glede na takšen značaj pogodbe o zaposlitvi za določen čas je razumljiva zakonska zahteva, da je tak dopusten razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas naveden že v sami pogodbi o zaposlitvi. Opustitev navedbe takšnega razloga v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, zaradi česar ga ni mogoče ugotoviti že iz same pogodbe, posledično pomeni, da je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom in se zato na podlagi 56. člena ZDR-1 šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.«

VSRS Sklep VIII Ips 296/2016, z dne 7. 3. 2017

»Ker je kraj opravljanja dela širše določen, mora delodajalec pri ugotavljanju, ali je prenehala potreba po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, upoštevati takšno širšo opredelitev kraja opravljanja dela.«

VSRS Sodba VIII Ips 318/2016, z dne 6. 6. 2017

»Poseg v plačo, če se hkrati ne spremeni naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela (s posledico spremembe vsebine del oziroma vrste del), ali čas za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi ali trajanje delovnega časa, brez soglasja delavca ni dopusten.«

VSRS Sodba VIII Ips 249/2017, z dne 16. 1. 2018

»Sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremembe delovnega mesta, do česar je zaradi izvršene reorganizacije pri toženi stranki prišlo pri 40 delavcih, je treba opredeliti kot enostransko spremembo bistvene sestavine njihovih pogodb o zaposlitvi. Naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi, je v skladu s prvim odstavkom 31. člena ZDR-1 obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi in s tem tudi njen bistven element.

Za presojo, ali je delodajalec dolžan ravnati po določbah zakona o odpovedi večjemu številu delavcev, je pomembno, koliko delavcem je zaradi poslovnega razloga prenehala veljati dotedanja pogodba o zaposlitvi, pri čemer lahko štejejo tudi delavci, ki so na predlog delodajalca pristali na podpis nove pogodbe o zaposlitvi s spremembo delovnega mesta.«

VSRS Sodba VIII Ips 199/2017, z dne 10. 4. 2018

»Širša opredelitev kraja opravljanja dela tožnici ni zagotavljala pravice do opravljanja dela v A. (ne glede na to, da je toženka tožnici to ugodnost nudila dolga leta), zlasti ob dejstvu, da tam toženka ni imela poslovnih prostorov in po ukinitvi projekta v A. ni opravljala svoje dejavnosti. Z zahtevo, da tožnica prične z delom v B., toženka ni segla preko okvira pogodbeno dogovorjenega kraja; stališče sodišča druge stopnje, da ji je na ta način le odredila delo v kraju, ki je bil dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi, je zato pravilno.

Če delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, s katero pristane na opravljanje dela v oddaljenem kraju, prevzame nase odgovornost za organizacijo prihoda oziroma prevoza na delo.«

VDSS Sodba Pdp 245/2018, z dne 30. 8. 2018

»Tožnik je tudi po oceni pritožbenega sodišča dokazal, da je obstajal ustni dogovor za plačilo opravljenega dela. Dejstvo je, da urna postavka v Republiki Sloveniji ne more biti enaka urni postavki na Norveškem oziroma Nemčiji. Prav tako pa je tožena stranka glede višine plače zatrjevala različne zneske in ji sodišče ni moglo slediti. Tako je sodišče prve stopnje pravilno odločalo tudi na podlagi 17. člena ZDR-1, ki sicer določa pisnost pogodbe, pri čemer pa četrti odstavek določa, da če pogodba ni sklenjena v pisni obliki, to na veljavnost pogodbe na vpliva.«

VDSS Sodba Pdp 495/2021, z dne 14. 12. 2021

»Sodišče prve stopnje je na podlagi izvedenih dokazov pravilno zaključilo, da je med strankama postopka obstajal ustni dogovor o višini plače, in sicer v višini 4,00 EUR neto za uro dela. Res je, kar navaja toženka, da sta se stranki tudi v pisni pogodbi o zaposlitvi dogovorili o višini plače in da je toženka tožnici plačo izplačevala v višini, kot je bila dogovorjena v pisni pogodbi o zaposlitvi. Vendar pa, kot je to pravilno obrazložilo že sodišče prve stopnje, če pride med delavcem in delodajalcem poleg sklenjene pisne pogodbe o zaposlitvi tudi do ustnega dogovora glede posameznih sestavin pogodbe o zaposlitvi (ki so za delavca ugodnejše), velja tak ustni dogovor oziroma ustna pogodba.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Nadzorni svet delniške družbe je na svoji seji dne 10. 10. 2025 za predsednika uprave imenoval Alojza Voljča, isti dan pa je z njim sklenil tudi pogodbo o zaposlitvi. To je izvedel Janez Hitri, ki je prav tako želel postati predsednik uprave te družbe. Menil je, da bi morala družba prosto delovno mesto objaviti in dati možnost vsem zainteresiranim, da kandidirajo. Je imel Janez prav?
2. Delavec z visoko strokovno izobrazbo se prijavi na objavljeno delovno mesto, za katero se zahteva srednja izobrazba, sicer iste smeri. Ali prijavljeni kandidat izpolnjuje pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi? Ima kandidat prednost pred drugimi kandidati, ki imajo na primer srednješolsko izobrazbo? Bo imel kandidat v primeru, da bo izbran, plačo, ustrezno svoji izobrazbi ali ustrezno delovnemu mestu, na katerem bo delal?
3. Delniška družba objavi prosto delovno mesto komercialista, prijavi se 6 kandidatov in kandidatk.
 - Kaj lahko stori družba v primeru, če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za zasedbo delovnega mesta, družba pa komercialista nujno potrebuje?
 - Kako izbere družba prihodnjega zaposlenega med kandidati, ki vsi izpolnjujejo pogoje?

- Kakšne so možnosti družbe, v kolikor zgolj eden izmed prijavljenih kandidatov izpolnjuje pogoje?
- Kakšne možnosti ima neizbrani kandidat?

4. Direktor družbe Kovina d.d. želi pristojnosti v zvezi z delovnimi razmerji “razdeliti” na naslednji način: vodja kadrovske službe naj bi sklepala pogodbe o zaposlitvi z novimi delavci, disciplinske postopke naj bi vodil odvetnik Janez P., nadurno delo bi odrejali in letni dopust odobravali “preddelavci” v proizvodnji. Je to glede na določbo 20. člena ZDR-1 mogoče, in če je, kateri akt je za to potreben?

5. Podjetje KZ-3 d.o.o. išče novega kazenskega pravnika, zato objavi prosto delovno mesto pravnika. Prijavi se 10 kandidatov, od tega pa zgolj 2 izpolnujeta pogoje za opravljanje dela. Delodajalec je zahteval, da kandidata predložita podatek o oceni, ki sta jo prejela pri kazenskopravnih predmetih. Prav tako je delodajalec za oba kandidata pripravil preizkus, na katerem sta morala kandidata rešiti naloge s kazenskopravnimi primeri. Po preizkusu pa sta kandidata z delodajalcem opravila še ustni razgovor, na katerem se je mimogrede pojavilo tudi vprašanje o morebitnem članstvu kandidatov v politični stranki oziroma drugih nevladnih organizacijah ter vprašanje o trenutni „družinski situaciji“. Obrazložite, katera ravnanja delodajalca so bila tekom postopka zaposlitve ustrezna in katera ne!

6. Jan in podjetnik Jože s.p. se ustno dogovorita o vsebini pogodbe o zaposlitvi, in Jan na začetku meseca prične z delom za Jožeta. Konec meseca Jože Janu izplača 1.300 EUR (v gotovini, na roko) in ga (ustno) odslovi. Ocenite Janov pravni položaj.

7. Delavec Jože ima v pogodbi o zaposlitvi določeno, da opravlja delo na sedežu delodajalca – Prodaja d.o.o. (ki je v Ljubljani). Delodajalec odpre poslovalnico v Domžalah in bi želel, da Jože odslej opravlja svoje delo v novi poslovalnici. Ali lahko delodajalec odredi Jožetu opravljanje dela v Domžalah?

8. Delavec A dela na delovnem mestu Pravni svetovalec. V podjetju bodo pričeli s projektom razvoja blagovnih znamk, zato bi tega delavca za čas projekta (približno tri leta) potrebovali na delovnem mestu Projektni vodja. Delavec s tem soglaša. Na kakšen način bi pravno uredili to situacijo?

9. Jan bo čez 2 meseca začel prestajati zaporno kazen. Jan vas prosi za pravni nasvet glede njegovega delovnopravnega položaja. Od česa je odvisen odgovor?

10. Delavec Miha si želi s svojo izbranko na križarjenje okoli sveta, ki traja 117 dni. Zanima ga, ali je lahko relevanten institut suspenza pogodbe o zaposlitvi, v kolikor se delodajalec z njegovim potovanjem strinja? Prav tako ga zanima, ali mu lahko pomaga institut suspenza pogodbe o zaposlitvi, v kolikor se delodajalec z njegovim potovanjem ne strinja? Ali ima Miha na voljo še kakšno drugo možnost v primeru, da se delodajalec z njegovim potovanjem ne strinja (Miha pa si vseeno zelo želi na to potovanje)?

III

Atipične oblike
pogodb o zaposlitvi,
poskusno delo in
pripravnništvo





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 87/2017, z dne 21. 11. 2017

»Ker v pogodbi o zaposlitvi za določen čas razlog za sklenitev pogodbe ni bil naveden, je bila pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom. To posledično pomeni, da je bila sklenjena za nedoločen čas.«

VSRS Sodba VIII Ips 288/2016, z dne 10. 1. 2017

»Res je, da sezonsko delo, še zlasti v kmetijstvu, pogosto pomeni, da to delo obstaja samo v času sezone (npr. obiranje hmelja, trgatev ipd.) in da izven sezone ni potrebe po tem delu. Vendar pa iz tega ne sledi, da je o sezonskem delu možno govoriti le, če potreba po določeni vrsti kadra obstaja zgolj v času sezone. Tako npr. v turizmu v času poletne sezone pri posameznem delodajalcu naraste potreba po delu natakarjev, sobaric in podobnega osebja, čeprav so takšni delavci zaposleni tudi izven sezone. Takšna sezonsko pogojena potreba po zaposlovanju dodatnih delavcev je povsem zakonit razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja sezonskega dela.«

VSRS Sodba VIII Ips 158/2017, z dne 3. 10. 2017

»Ni bistveno, da je tožena stranka v pogodbi o zaposlitvi ob tem, ko je navedla, da se pogodba za določen čas sklepa do dokončanja projekta enkrat poimenovanega G., drugič B., navedla tudi, da se sklepa zaradi začasno povečanega obsega dela. Razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas so 54. členu ZDR-1 taksativno naštet. Med njimi je tako začasno povečan obseg dela kot tudi priprava oziroma izvedba dela, ki je projektno organizirano. Vendar pa okoliščina, da tožena stranka v pogodbi o zaposlitvi govori tako o projektne delu kot o začasno povečanem obsegu dela, ne pomeni, da bi bila v konkretnem primeru materialnopravna presoja vprašanja, ali je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom, lahko različna, če bi šteli, da je bil razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas začasno povečan obseg dela. Ob tožbeni navedbi, da je šlo za trajno potrebo po delu tožnika, je izpodbijano pogodbo o zaposlitvi treba šteti za nezakonito ne glede na to, ali se kot razlog za njeno sklenitev presoja začasno povečan obseg dela ali projektno organizirano delo. V obeh primerih je potreba po delu delavca le začasna, bodisi dokler traja začasno povečan obseg dela, ali pa dokler traja projektno organizirano delo. Začasnost in trajnost sta nasprotna pojma, ki se medsebojno izključujeta.«

VSRS Sodba VIII Ips 66/2018, z dne 16. 10. 2018

»Sodišče je pravilno presodilo, da je tožena stranka s tožnikom nezakonito sklepala pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Glede na ugotovitev, da je tožnik hkrati delal na več različnih projektih z različno intenzivnostjo, pri čemer trajanje pogodb o zaposlitvi ni bilo usklajeno s trajanjem projektov, je pravilna presoja, da tožnik ni opravlja projektnega pač pa trajno raziskovalno delo. V zvezi s pedagoškim delom je sodišče ugotovilo, da je tožnik pedagoško obveznost opravljal tudi pri obveznih oziroma temeljnih predmetih, zaradi česar je pravilno presodilo, da je bila potreba po njegovem delu tudi v tem primeru stalna in ne zgolj začasna.«

VSRS Sodba VIII Ips 104/2018, z dne 22. 1. 2019

»V primeru spora o zakonitosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas je dolžan tudi manjši delodajalec dokazati obstoj tistega razloga za njeno sklenitev, ki je v pogodbi o zaposlitvi naveden, ne pa obstoja drugega razloga, čeprav bi ta lahko predstavljal zakonski razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Niti drugi odstavek 54. člena ZDR-1 niti drugi odstavek 16. člena kolektivne pogodbe dejavnosti ne dajeta podlage za drugačen zaključek. Če obstoja razloga, ki je naveden v pogodbi o zaposlitvi za določen

čas, ne dokaže, je takšna pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo, zato se šteje, da je sklenjena za nedoločen čas.«

VSRS Sklep VIII Ips 42/2021, z dne 28. 6. 2022

»Pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena v nasprotju z zakonom, ni nična, pač pa se domneva, da je sklenjena za nedoločen čas. Tudi nagib, iz katerega je bila pogodba sklenjena (da bi tožnica po poteku dveh mesecev pridobila pravice na zavodu za zaposlovanje), sam po sebi ni nedopusten. Končno tudi to, da tožnici morebiti ni bilo treba prihajati na delo, sploh, če sta se stranki tako dogovorili, ne more vplivati na veljavnosti pogodbe o zaposlitvi.«

VSRS Sklep VIII Ips 165/2018, z dne 19. 3. 2019

»Delodajalec krši določbo 55. člena ZDR-1, če (razen v izrecno navedenih primerih) sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo za obdobje, daljše od dveh let. Ta določba pa delodajalca ne omejuje, da v primeru, če pride do začasno povečanega obsega dela (ali če gre za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, kar je navajala tožena stranka), sklene eno ali več pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo z več delavci. Začasno povečan obseg dela namreč sam po sebi ne pomeni, da delodajalec za določeno delo potrebuje le enega delavca, temveč lahko začasno povečane potrebe po delu zahtevajo zaposlovanje večjega števila delavcev na istih ali različnih delih. Sklepanje teh pogodb o zaposlitvi za določen čas torej samo po sebi še ne pomeni kršitve drugega odstavka 55. člena ZDR-1. Če delodajalec v postopku dokaže, da pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavca, v zvezi s katerimi ta uveljavlja transformacijo tudi glede na zaposlovanje drugih delavcev, niso bile sklenjene z namenom zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, do transformacije ne pride.«

2. Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas, agencijsko delo, delo na domu

VSRS Sodba VIII Ips 19/2023, z dne 12. 9. 2023

»ZDR-1 v 67. členu ureja pravice delavcev, ki delajo krajši delovni čas v posebnih primerih, in sicer zaradi osebnih okoliščin (npr. invalidnost, bolezen, starševstvo), zaradi katerih dela ne morejo opravljati polni delovni čas, ampak le krajši delovni čas. Ti delavci krajši delovni čas ne delajo po lastni izbiri oziroma v skladu s 65. členom ZDR-1, ki v splošnem ureja institut krajšega delovnega časa. Namen 67. člena ZDR-1 je tako v zmanjšanju njihovega manj ugodnega položaja. Prvi odstavek 67. člena ZDR-1 jim daje pravice iz socialnega

zavarovanja, kot če bi delali polni delovni čas. Ta določba je jasna in v praksi ne povzroča težav. Drugače pa je z razlago in uporabo drugega odstavka 67. člena ZDR-1, po katerem ima delavec pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, druge pravice iz delovnega razmerja (med katerimi je pravica do odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti) pa kot delavec, ki dela polni delovni čas, razen če je z ZDR-1 drugače določeno.

ZDR-1 glede pravice do odpravnine zaradi odpovedi iz razloga nesposobnosti za delavca, ki je delal krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ne določa kaj drugače, kot predpisuje v drugem odstavku 67. člena ZDR-1.«

VSRS Sodba VIII Ips 36/2020, z dne 11. 5. 2021

»Zavarovancu invalidu s pravico do dela s krajšim delovnim časom, ki se zaposli za krajši delovni čas od polnega in se mu po posebnih predpisih oziroma na temelju drugega odstavka 130. člena ZPIZ-2 krajši delovni čas šteje kot polni ter ga je treba na temelju te določbe voditi kot zavarovanca za polni delovni/zavarovalni čas, pripada lastnost zavarovanca pokojninskega in invalidskega zavarovanja za polni delovni čas 8 ur dnevno oziroma 40 ur tedensko. Drugačno stališče bi bilo v nasprotju z varstvom invalidov na podlagi Ustave RS, mednarodnih dokumentov in zakonov.«

VDSS Sodba in sklep Pdp 448/2019, z dne 28. 11. 2019

»Poziv tožene stranke za opravljanje dela na njenem sedežu ni imel podlage v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Opravljanje dela na domu ni bilo časovno omejeno, kar pomeni, da tožena stranka s pozivom na delo na sedežu ni mogla enostransko spremeniti kraja opravljanja dela. Če so se spremenile okoliščine, bi morala tožena stranka skladno s 47. členom ZDR-1 predlagati tožnici spremembo kraja opravljanja dela oziroma sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Če tožnica s takšno spremembo ne bi soglašala, pa bi ji tožena stranka lahko podala odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, v kateri bi določila kraj opravljanja dela na sedežu.«

VSRS Sodba VIII Ips 8/2017, z dne 9. 5. 2017

»V skladu z drugim odstavkom 60. člena ZDR-1 se z agencijskim delavcem lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas le, če so pri uporabniku podani pogoji iz prvega odstavka 54. člena ZDR-1. Navedeno pomeni, da je za zakonitost takšne pogodbe bistveno, ali pri uporabniku (in ne pri agenciji) obstoji kateri od taksativno naštetih

primerov iz prvega odstavka 54. člena ZDR-1, zaradi katerega je takšno pogodbo dopustno skleniti.

Ob ugotovitvi, da pri uporabniku niso bili podani pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, je sodišče pravilno uporabilo materialno pravo, ko je zaključilo, da je tožena stranka s tožnico nezakonito sklepala pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj je v primeru agencijskih delavcev takšna pogodba lahko zakonito sklenjena le v primeru, če je pri uporabniku podan eden od v 54. členu ZDR-1 taksativno naštetih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.«

VSRS Sklep VIII Ips 183/2016, z dne 7. 3. 2017

»Ni možno govoriti o prenehanju potrebe po delu tožnice pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, če tožena stranka istočasno ugotavlja, da tožnici ni možno zagotoviti dela pri uporabniku, hkrati pa k temu istemu uporabniku napoti nove delavce, s katerimi v ta namen sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela, kakršnega bi glede na pogodbo o zaposlitvi lahko opravljala tudi tožnica.«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 8/2022, z dne 20. 12. 2022

»Podjemni pogodbi med obema toženkama sta se izvajali kot pogodbi o zagotavljanju dela delavcev drugemu uporabniku (čeprav se prva toženka s takšnim posredovanjem ne bi smela ukvarjati, druga toženka pa ga ne sprejemati), dejansko pa sta bili namenjeni temu, da se prikrije stalna potreba druge toženke po delu tožnika.

Druga toženka je ob sodelovanju s prvo toženko ravnala očitno nezakonito in zlorabila na videz zakonite pogodbe na škodo tožnika in ostalih delavcev prve toženke. Na ta način je bil vzpostavljen specifičen poslovni model s strani teh pravnih oseb, ki po vsebini ni prikrival le posredovanja delavcev uporabniku, temveč tudi delovno razmerje teh delavcev pri drugi toženki. Prva in druga toženka sta v usklajenem delovanju sicer izhajali iz zakonskih možnosti, vendar sta jih uporabili na nezakonit način, zaradi česar sta tožnika prikrajšali za delovno razmerje pri dejanskem delodajalcu (drugi toženki) in za pravice iz tega razmerja.

Z izvajanjem takšnega nezakonitega modela poslovanja je bilo pogodbeno razmerje med tožnikom in prvo toženko (ki je bilo formalno vzpostavljeno s pogodbo o zaposlitvi) zlorabljeno. Dejanski delodajalec tožnika je bila torej druga toženka, ki pa je hotela ta svoj položaj prikriti z na videz zakonitimi pogodbami oziroma opisanim poslovnim modelom.

Delovno razmerje tožnika je bilo v takšnem poslovnem modelu prikrito delovno razmerje z drugo toženko.

Glede na ugotovljene nezakovitosti in zlorabo pravic tudi formalno sklenjena pogodba o zaposlitvi med tožnikom in prvo toženko ne more imeti prednosti pred obstojem delovnega razmerja tožnika pri drugi toženki kot njegovem dejanskem delodajalcu. Pri tem ni odločilna volja strank v času sklepanja pogodbe o zaposlitvi tožnika s prvo toženko. Tudi pojma delodajalca iz drugega odstavka 5. člena ZDR-1 ni mogoče pojmovati le v formalnem smislu, torej da gre le za osebo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Ker pa je imel tožnik pred tem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi pri prvi toženki od 1. 4. 2011 in ker je imel pri prvi toženki tudi položaj delavca, tožniku za obdobje do prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi s prvo toženko ni mogoče priznati še delovnega razmerja pri drugi toženki. V tem primeru namreč ne gre za soočenje različnih statusov (kot npr. v primeru, ko je sklenjeno civilnopravno razmerje, pa ima to razmerje elemente delovnega razmerja), saj gre v konkretnem primeru za konkurenco dveh delovnih razmerij kot enakovrednih statusov. Zato namen kršenega pravila v tem primeru ne odkazuje na poseg v že realizirano delovno razmerje tožnika in na pridobljene (realizirane) pravice za nazaj.«

3. Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom; vodilni delavci

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 11/2023, z dne 18. 4. 2023

»Četudi 7. točka 9. člena pogodbe o zaposlitvi napotuje na splošno zakonsko ureditev prenehanja delovnega razmerja, to ne pomeni, da jo je možno uporabiti mimo pogodbenega dogovora iz 1. točke 9. člena pogodbe o zaposlitvi. Ravno to pogodbeno določilo je odraz posebne ureditve, ki jo za poslovodne osebe dopušča zakon in ki si jo je tožnik izgovoril ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi - da mu po odpoklicu s funkcije generalnega direktorja pred iztekom mandata delovno razmerje za določen čas ne preneha in se ga do 31. 3. 2023 razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim in za to delovno mesto sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 31. 3. 2023. Navedeno toženkino zavezo tožnik utemeljeno prikazuje kot poseben pogodbeni pogoj, ki mora biti izpolnjen, preden lahko pridejo v poštev tudi drugi zakonsko določeni načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Toženka sporne zaveze iz 1. točke 9. člena pogodbe o zaposlitvi ni sprejela pod pogojem, da bo razpolagala z ustreznim delovnim mestom. Ker je sprejela nepogojno pogodbeno obveznost, naknadno določanje pogojev z njene strani ne more privedi do razbremenitve obveznosti. Zaradi neizpolnitve dogovorjene obveznosti tudi vsebinska presoja utemeljenosti poslovnega razloga ne pride v poštev. Zato so tudi nepomembne ugotovitve sodišč druge in prve stopnje o tem, glede katerih delovnih mest toženka ni imela potrebe po tožnikovem delu.«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 91/2019, z dne 8. 9. 2020

»Določba o mirovanju pravic obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas po četrtem odstavku 49. člena ZDR-1 ima naravo kogentne določbe, ki je delavec in delodajalec ne moreta obiti z drugačnim dogovorom v pogodbi o zaposlitvi za določen čas. Takšen dogovor bi namreč pomenil za delavca manj ugodno določitev pravic od tistih, ki jih določa zakon, kar je v nasprotju z drugim odstavkom 9. člena ZDR-1. Ob tem ni pravno relevantno, da je bil dogovor o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas sklenjen v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje funkcije predsednika uprave, ki je bila sklenjena za določen čas in ki je temeljila na 73. členu ZDR-1. Šesta alineja prvega odstavka 73. člena ZDR-1 se nanaša na pogodbo o zaposlitvi, ki je sklenjena na podlagi 73. člena ZDR-1. Zato se tožnik v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje funkcije predsednika uprave niti na podlagi šeste alineje prvega odstavka 73. člena ZDR-1 ni mogel dogovoriti za prenehanje prejšnje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (glede katere je nastopilo mirovanje pravic obveznosti in odgovornosti).«

VSRS Sodba VIII Ips 140/2018, z dne 19. 2. 2019

»Za presojo zakonitosti izpodbijane odpovedi pogodbe o zaposlitvi je bistveno, ali je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena po 73. ali po 74. členu ZDR-1. Ker je bilo v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno, da bo tožnik zastopal toženo stranko v imenu komplementarja kot prokurist, ker je bil tožnik kot prokurist vpisan tudi v sodni/poslovni register, s čimer je pridobil pooblastilo, da v določenih mejah zastopa toženo stranko (tožnik sicer ni zatrjeval, da pooblastil, ki jih je imel kot prokurist, ne bi izvajal), je pravilna ugotovitev, da je bila podlaga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi 73. člen ZDR-1. Podelitev prokure, ki je bila vpisana v sodni/poslovni register, je tisto odločilno dejstvo, na podlagi katerega je treba zaključiti, da je bila tožnikova pogodba o zaposlitvi sklenjena po 73. členu ZDR-1 (ne glede na to, da je bil tožnik v tej pogodbi kot vodja blagovnega načrtovanja po svojem položaju in nalogah opredeljen kot vodilni delavec s posebnimi pooblastili). Zato sta se

stranki lahko zakonito dogovorili tudi o takšnem načinu prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kot je bil določen v prvem odstavku 9. člena te pogodbe.«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 18/2017, z dne 6. 3. 2018

»Pogodba o zaposlitvi za določen čas za vodilnega delavca lahko zakonito prenehala le na enega od načinov, ki so določeni v zakonu. Vendar to ne pomeni, da predčasna razrešitev vodilnega delavca ne more povzročiti, da že na podlagi zakona, brez posebne odpovedi, pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi, sklenjene na podlagi prvega odstavka 74. člena ZDR-1. Za določen čas sklenjena pogodba o zaposlitvi preneha neposredno na podlagi zakona z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena (prva alineja 77. člena ZDR-1).«

VSRS Sodba VIII Ips 43/2019, z dne 11. 2. 2020

»Na podlagi drugega odstavka 74. člena ZDR-1 v času opravljanja vodilnega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas v primeru, če je delavec že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas, mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Mirovanje pravic, obveznosti in odgovornosti traja, dokler velja pogodba o zaposlitvi za določen čas. Ko ta preneha, "oživijo" pravice, obveznosti in odgovornosti, ki so mirovale. Tožnik zmotno meni, da bi toženka ravnala zakonito samo v primeru, če bi iz poslovnega razloga redno odpovedala obe pogodbi o zaposlitvi - pogodbo o zaposlitvi za določen čas in pogodbo o zaposlitvi v mirovanju ter da bi mu le v tem primeru lahko zakonito ponudila v podpis novo pogodbo o zaposlitvi po 91. členu ZDR-1. Sklicevanje toženke na 91. člen ZDR-1 sicer res ni bilo pravilno, vendar to na zakonitost prenehanja prejšnje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, še manj pa na zakonitost prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne vpliva. Tožnik je ponudbo sprejel in s tem pristal na sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Nesprejem ponudbe zanj ne bi imel nobenih posledic, saj bi v tem primeru veljala prejšnja pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas.«

VSRS Sodba VIII Ips 4/2021, z dne 6. 7. 2021

»Tretji odstavek 74. člena ZDR-1 ne določa, da je predčasna razrešitev vodilnega delavca oziroma njegovo neimenovanje po poteku mandata poseben oziroma samostojen odpovedni razlog. To pomeni, da lahko delodajalec vodilnemu delavcu, ki ima za opravljanje vodilnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, zakonito redno odpove to pogodbo le na enega od načinov, določenih v 89. členu ZDR-1 ter po postopkih, ki so opredeljeni v 12. poglavju II. dela ZDR-1.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Delodajalec sklene z delavko Katjo pogodbo o zaposlitvi za določen čas treh mesecev iz razloga poskusnega dela. Ob poteku treh mesecev jo obvesti, da njeno poskusno delo ni bilo uspešno in da ji je delovno razmerje prenehalo. Kako bi pravno ovrednotili to situacijo? Ima Katja kakšno pravno možnost?

2. Družba Elektronika d.o.o. je pričela leta 2025 v enem od svojih obratov uvajati nov proizvodni program. V ta namen je za čas od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025 sklenila pogodbo o zaposlitvi s strokovnjakom Janom S., ki opravlja dela na delovnem mestu »inženir«. Od 1. 2. 2026 želi družba uvajati dodatni proizvodni program v drugem delu proizvodnje. Ali bo v primeru, da družba Elektronika z Janom S. sklene novo pogodbo o zaposlitvi za 18 mesecev (od 1. 2. 2026 do 1. 8. 2027) prišlo do transformacije PZ za določen čas v PZ za nedoločen čas?

- Ali (in kako) bi se odgovor razlikoval v primeru, če bi delodajalec dne 1. 2. 2026 omenjeno pogodbo sklenil z novo osebo Kristjanom Z. (in ne z Janom S.)?
- Ali (in kako) bi se odgovor razlikoval v primeru, če bi delodajalec z Janom S. dne 1. 2. 2026 podpisal pogodbo o zaposlitvi za določen čas 18 mesecev za opravljanje dela na delovnem mestu „pospeševalec prodaje“ (Jan S. pa bi tudi dejansko opravljal samo to novo delo)?

3. Delodajalec je z delavko sklenil pet zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, v trajanju po dva meseca. Zadnja se je iztekla novembra 2025. Delavka je pri delodajalcu delala še vse do konca decembra 2025, ko ji je delodajalec povedal, da je ne potrebuje več. Prav tako ji je odvrnil, da se ji je pogodba o zaposlitvi že davno iztekla. Je delodajalec ravnal pravilno?

4. Družba A. d.o.o. sklene pogodbo o zaposlitvi z delavcem Janezom, nato pa ga napoti na delo k družbi B. Delavec opravlja delo v prostorih družbe B, delo mu odredijo nadrejeni iz družbe B, ki mu tudi dajejo navodila v zvezi z delom.

- Pod kakšnimi pogoji je takšna oblika dela dopustna?
- Kdo je Janezov delodajalec in kakšne so posebnosti pogodbe o zaposlitvi med Janezom in delodajalcem?
- V kakšnem razmerju sta Janez in družba B?

5. Delavka bi rada delala zgolj 10 ur na teden (dva dni po 5 ur dnevno), delodajalec pa bi se s tem strinjal. Je to mogoče? Če je, kakšne so posebnosti pogodbe o zaposlitvi v tem primeru in kakšne so pravice delavke, ki bo delala na podlagi takšne pogodbe o zaposlitvi (plača, letni dopust, regres, odmor med delom itd.)?

Ali (in kako) se razlikuje odgovor na navedena vprašanja, če bi delavka opravljala delo s krajšim delovnim časom 5 dni v tednu po 2 uri na dan (enako skupaj 10 ur na teden)?

6. Delodajalec želi, da bi delavec svoje delo (računalniško programiranje), ki ga je doslej opravljal na sedežu delodajalca, opravljal na svojem domu. Se mora delavec s takšnim opravljanjem dela strinjati? Če se strinja in skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, v čem se spremeni položaj delavca (katere dodatne pravice mu pripadajo, katere mu ne; kaj je treba dodatno urediti med strankama)?

7. Delniška družba kot delodajalec sklene s članom uprave pogodbo o zaposlitvi za določen čas 6 let (kot traja mandat člana uprave). Je to dopustno? Ali in katera vprašanja lahko pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi uredita drugače, kot velja za ostale delavce?

IV

Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

1. Obveznosti delavca

VSRS Sodba VIII Ips 217/2016, z dne 4. 4. 2017

»Ravnanje v nasprotju s pogodbenimi in drugimi obveznostmi iz delovnega razmerja pomeni kršenje tistega, kar se je delavec v razmerju do delodajalca zavezal izpolnjevati. Vendar pa je mogoče delavcu zaradi kršitve odpovedati pogodbo o zaposlitvi le, če mu je mogoče očitati krivdo za njegovo ravnanje. Če v opredelitvi odpovednega razloga ni določena tudi oblika krivde, to ne pomeni, da za odpoved pogodbe o zaposlitvi zadošča že objektivno kršenje pogodbenih in drugih obveznosti.«

VSRS Sodba VIII Ips 27/2018, z dne 12. 9. 2018

»Ob dejanski ugotovitvi, nanjo je revizijsko sodišče vezano, da je bila tožnica pri toženki edina zadolžena za blagajniško poslovanje, da je gotovino od strank tudi dejansko sprejemala in jo potem polagala na poslovni račun toženke ter da je vedela za razliko med prejeto in položeno gotovino, pa o njej toženke ni obveščala, je pravilna materialnopravna presoja sodišča, da je tožnica s tem kršila pogodbe oziroma druge obveznosti iz delovnega razmerja. Ni potrebno, da bi bila obveznost vestno voditi evidenco o prejeti in položeni

gotovini ter o zneskih, ki so bili vzeti iz blagajne pred pologom gotovine na poslovni račun, posebej zapisana v pogodbi o zaposlitvi, ali pa da bi toženka o tem morala dati izrecna navodila tožnici. Takšna obveznost delavca, ki je zadolžen za blagajniško poslovanje, sama po sebi izhaja iz narave blagajniškega poslovanja oziroma dela z gotovino.«

VSRS sodba VIII Ips 170/2015, z dne 14. 10. 2015

»Ker je revident naklepno plačal račun družbe, ne da bi prej o tem obvestil in pridobil podpisa obeh direktorjev tožene stranke, čeprav bi to glede na sklep tožene stranke moral storiti, je huje kršil svoje obveznosti iz delovnega razmerja. Pri tem ima dodatno težo še dejstvo, da je šlo za račun družbe, katere 100 odstotni lastnik je bil on sam.«

VSRS sodba VIII Ips 289/2015, z dne 23. 2. 2016

»Tožnica je s tem, ko je kljub jasnim navodilom direktorja podrejenim vodjem poslovnih enot še naprej dajala navodila za nezakonito poslovanje in je takšno nezakonito poslovanje dopuščala, ravnala v nasprotju z dolžnostjo upoštevanja delodajalčevih navodil, kot je določena v prvem odstavku 34. člena ZDR-1. Ta določa, da mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.«

VSRS Sodba VIII Ips 321/2017, z dne 6. 11. 2018

»Glede na visoko stopnjo tveganja, ki ga prinaša delo, kakršno se je na višini opravljalo v obravnavanem primeru, je nespoštovanje varnostnih navodil okoliščina, ki ji je pri oceni tožnikovega soprispevka treba pripisati večji pomen. Opustitev dolžne skrbnosti tožnika je pomembno vplivala na nastanek škodnega dogodka, zato pravilna uporaba materialnega prava narekuje povečanje tožnikovega soprispevka na 60%.«

VSRS Sodba VIII Ips 344/2017, z dne 19. 12. 2018

»Revizijsko sodišče se strinja z razlogi sodišč druge in prve stopnje, da je v popolnem nasprotju s temeljnimi nalogami policista, če ta aktivno (celo v ožji skupini več policistov) sodeluje v zlorabljanju policijskih pooblastil zato, da bi se okrnil ugled ministra, ki je nastopal kot nasprotna stranka v pogovorih s sindikati v času sindikalne aktivnosti tega sindikata (v času trajajoče stavke). Očitno je, da takšna zadeva, ki je prišla tudi v javnost, zelo močno krni ugled Policije.

Kršitev iz druge alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 predstavlja hujšo kršitev pogodbenih, pa tudi drugih obveznosti iz delovnega razmerja, in se ne nanaša le na zelo ozek krog pogodbenih obveznosti delavca iz njegovega opisa delovnega mesta. Že sodišče prve stopnje je s tem v zvezi pravilno opozorilo na določbo 37. člena ZDR-1, kodeks ravnanja javnih uslužbencev, načelo zakonitosti, lojalnosti itd. Tožnikov položaj predsednika sindikata je bil še veliko bolj izpostavljen kot položaj navadnega policista, ne glede na to, če takrat ni izvajal konkretnih nalog policista.«

VSRS Sodba VIII Ips 97/2018, z dne 2. 10. 2018

»Zgrešeno je revizijsko naziranje, da bi konkurenčna prepoved morala biti posebej urejena v pogodbi o zaposlitvi. V času trajanja delovnega razmerja konkurenčna prepoved velja neposredno na podlagi zakona, kar je jasno izraženo že v naslovu 39. člena ZDR-1 (konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti) in se ravno v tem razlikuje od konkurenčne klavzule, ki se nanaša na čas po prenehanju delovnega razmerja in velja le v primeru, da se stranki zanjo dogovorita s pogodbo o zaposlitvi.

Spoštovanje konkurenčne prepovedi spada med temeljne obveznosti delavca, zato je kršitev te prepovedi, tudi ob upoštevanju konkretnih okoliščin tega primera sodišče utemeljeno opredelilo kot hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja.«

VSRS Sklep VIII Ips 4/2024, z dne 20. 8. 2024

»ZDR-1 v 37. členu določa splošno prepoved škodljivega ravnanja in pri tem navaja dejanja, ki materialno ali moralno škodujejo, ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca. Tudi opravljanje del in sklepanje poslov v zvezi s prepovedjo konkurence po 39. členu ZDR-1 predstavlja specifično obliko škodljivega ravnanja. Zato je treba to prepoved tolmačiti v tem kontekstu, torej z upoštevanjem splošne prepovedi škodljivega ravnanja iz 37. člena ZDR-1. Obe določbi zakona ne varujeta le pred dejanji, ki so splošno škodljiva oziroma škodljiva z vidika konkurence, temveč tudi pred dejanji, ki bi bila lahko škodljiva oziroma bi lahko pomenila konkurenco. To pa pomeni, da opravljanje del in sklepanje poslov iz 39. člena ZDR-1 ne vključuje le že izvedenih dejanj ali že izvedenih poslov, ki so že neposredno konkurenčni dejavnosti, s katero se ukvarja delodajalec, temveč da med takšna ravnanja spadajo tudi dejanja oziroma posli, ki bi lahko pomenili konkurenco in s tem lahko škodovali poslovnim interesom delodajalca. Zadošča večja verjetnost oziroma večja nevarnost vplivanja na interese delodajalca in s tem njegovega oškodovanja. Ne zahtevajo se tudi posledice tega negativnega vpliva, torej že nastala škoda. Potencialna nevarnost seveda mora obstajati in ne sme biti praktično zanemarljiva.«

2. Obveznosti delodajalca (vključno s prepovedjo diskriminacije)

Odločba Ustavnega sodišča št. Up-1134/18 z dne 12. 5. 2022

»Pritožnica v sodnem postopku ni uspela z zahtevkom za ugotovitev nezakonnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Kršitve delovnih obveznosti, ki so bile podlaga za izpodbijano izredno odpoved, so bile ugotovljene na podlagi prikritega nadzora – namestitve snemalne naprave in pasti z označenimi bankovci v varovančevem predalu. Pritožnica je v ustavni pritožbi med drugim zatrjevala, da je bila nezakonito nadzorovana pri izpolnjevanju delovnih obveznosti, kar naj bi pomenilo nedopusten poseg v njeno pravico do zasebnosti na delovnem mestu. Po njenem mnenju bi bilo zato treba dokaze, ki so bili pridobljeni s kršitvijo njenih ustavnih pravic, izločiti iz spisa.

Ustavno sodišče glede prostorskega vidika zasebnosti upošteva koncept pričakovanja zasebnosti. Pri tem tehta dva elementa: pričakovanje zasebnosti in upravičenost pričakovanja. Bistveno je, ali je oseba lahko računala, da ji je v določenem prostoru zagotovljena zasebnost. Soba varovanca in njegov zasebni predal glede na dejanske ugotovitve sodišč nista bila prostora, ki bi bila dostopna splošni javnosti. Glede na to, da je bil varovanec v sobi zaradi svoje nepokretnosti ves čas prisoten, tam pričakovanje popolne zasebnosti zaposlenih (kot npr. v lastni pisarni, sanitarnih prostorih ipd.) ne bi bilo upravičeno. Vendar pa se je prikriti nadzor izvajal v prostoru, ki pomeni delovno okolje zaposlenih pri delodajalcu. Glede na to so zaposleni, ki so v tem prostoru opravljali svoje delo, v določeni meri lahko upravičeno pričakovali zasebnost.

V obravnavani zadevi so obstajali posebej upravičeni legitimni razlogi za izvedeni ukrep nadzora nad zaposlenimi. Varovancem tožene stranke je namreč že dlje časa zmanjkoval denar, tožena stranka pa s prijavi na policijo ni bila uspešna, saj se na ta način tatvine niso ustavile.

Ustavno sodišče je zato opravilo strogi test sorazmernosti ugotovljenega posega v pravico do zasebnosti na delovnem mestu. Upoštevalo je, da so bili sporni ukrepi (videonadzor in past z gotovino) ozko ciljno usmerjeni na osebe, ki bi denar vzele iz predala varovančeve nočne omarice, prostorsko in časovno omejeni na najmanjšo možno mero, v sobi, v kateri za zaposlene ni bilo pričakovanja popolne zasebnosti, trajali so le do ugotovitve kršitve, posnetke pa je videlo zelo omejeno število oseb. V obravnavanem primeru so bile posledice za pritožnico sicer hude (prenehanje delovnega razmerja), vendar se je prikriti nadzor izvajal zgolj za potrebe delodajalca, da izsledi kršitelje in jih disciplinsko obravnava, ne pa za morebitne drugačne namene. Na drugi strani pa je šlo za ponavljajoče se resne

kršitve pravice do zasebnosti in premoženja varovancev tožene stranke, ki ne morejo sami v celoti skrbeti zase in za svoje pravice. Ustavno sodišče je upoštevalo tudi dejstvo, da je bil varovanec, pri katerem je bil nadzor izveden, še posebej ranljiv, saj je bil v nepokretnem stanju. Pomembno je bilo tudi to, da je prikriti nadzor ostale delavce, ki niso izvrševali kršitev na delovnem mestu, opral suma. Ustavno sodišče je zato ocenilo, da je resnost ponavljajočih se kršitev v okoliščinah obravnavanega primera pretehtala posledice posega v pravico do zasebnosti na delovnem mestu, ki so bile zmanjšane na najmanjšo možno mero. Ker poseg ni bil prekomeren, do kršitve ustavne pravice do zasebnosti v obravnavanem primeru ni prišlo. Zato je Ustavno sodišče pritožnično ustavno pritožbo zavrnilo.«

VSRS Sklep VIII Ips 14/2023, z dne 24. 10. 2023

»Privolitev tožnic v poligrafsko testiranje je bila dana v okviru delovnega razmerja kot razmerja, ki ga opredeljuje tudi podrejen položaj delavca v razmerju do delodajalca. Upoštevajoč to značilnost delovnega razmerja, ZDR-1 med obveznostmi delodajalca še posebej poudarja varovanje delavčeve osebnosti in zaščito delavčeve zasebnosti, varovanje njegovega dostojanstva in varstvo osebnih podatkov (46., 47. in 48. člen ZDR-1). Zaradi takšne narave delovnega razmerja je treba tudi privolitev delavca v poligrafsko testiranje oziroma pridobitev njegovega informiranega soglasja, ki je nujno, da bi se takšno testiranje sploh lahko izvedlo, presojati posebej strogo.

Tožnici sta imeli pomisleke glede privolitve v testiranje zaradi občutka posredne prisile, da se v primeru odklonitve privolitve ne bi izkazali kot "storilki" glede anonimke. To pomeni, da privolitev tožnic v poligrafsko testiranje ni bila svobodna, uporaba poligrafa pa je bila že iz tega razloga nedopustna.«

VSRS sodba VIII Ips 230/2015, z dne 23. 2. 2016

»Iz šestega odstavka 6. člena ZDR-1 izhaja, da je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije, vendar le, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije.

Iz navedene določbe izhaja, da je trditveno breme glede obstoja diskriminacije na delavcu. Ta mora zatrjevati ne samo, da je bil neenako obravnavan, pač pa tudi, da je bil razlog neenake obravnave ena od v zakonu naštetih okoliščin. Trditve morajo biti dovolj verjetne, da upravičujejo domnevo kršitve prepovedi diskriminacije. Ko delavec postavi ustrezne

trditve, pa je delodajalec tisti, ki mora na podlagi obrnjenega dokaznega bremena dokazati, da do kršitve prepovedi diskriminacije ni prišlo.«

VSRS sodba VIII Ips 287/2015, z dne 21. 6. 2016

»Tožena stranka je pri kriteriju doseganja delovnih rezultatov v obdobju zadnjih treh let, ki je bil ključen kriterij za izbiro presežnega delavca, upoštevala tudi čas, ko je bil delavec odsoten z dela. Vse delavce je za čas odsotnosti ocenila s količnikom 1 (delo v skladu s pričakovanji oz. povprečno), ne glede na to, kakšne so bile njihove ocene delovne uspešnosti v obdobjih, ko so bili prisotni na delu. Končni seštevek v tem primeru ni odraz delavčeve delovne uspešnosti, temveč posledica odsotnosti z dela. Pri uporabi kriterija na opisan način gre zato dejansko za navidez nevtralen kriterij, ki lahko delavce, ki so odsotni z dela zaradi starševskega dopusta (ali kakršnegakoli drugega razloga), postavi v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci, ki odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta ne koristijo.«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 255/2017, z dne 21. 11. 2017

»Tožnica je navedla, da ji je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi osebnih okoliščin (krajšega dela kot pravice iz starševskega varstva), saj ji je podala odpoved, čeprav je izmed treh svetovalcev imela ona najdaljšo delovno dobo in največ izkušenj. S tem je jasno izpostavila dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. Dokazno breme, da to ni bil razlog za odpoved, je bilo na toženi stranki.

Če je tožena stranka ob upadu prometa (poslovni razlog) tožnico izmed več izvajalcev na delovnem mestu svetovalca izbrala in ji odpovedala pogodbo o zaposlitvi zato, ker je delala štiri ure oziroma ji v štiriurnem delavniku dela na njenem delovnem mestu ni mogla zagotoviti, je odpoved pogodbe o zaposlitvi diskriminatorna, saj je bila kot presežna delavka izbrana na podlagi osebne okoliščine (izrabe pravic iz starševskega varstva).«

VSRS Sklep VIII Ips 85/2019, z dne 12. 5. 2020

»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 je sistematičen, to celoto 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 odnosu nadrejenosti ali podrejenosti sta izvajalec in žrtev.

Glede na opredelitev njegove obveznosti iz 47. člena ZDR-1 delodajalec za škodo, ki je nastala zaradi trpinčenja, lahko odgovarja na dveh podlagah. Njegova odgovornost bo krivdna, če je vedel za trpinčenje, pa 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. Če delodajalec ne ve za trpinčenje, pa njegova odgovornost za škodo, ki je nastala v posledici trpinčenja (ki ga je izvajal njen delavec), temelji na prvem odstavku 147. člena OZ.

V sporu za plačilo odškodnine zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ki jo delavec terja od delodajalca, se ne odloča o odškodninski odgovornosti povzročitelja, pač pa o odškodninski odgovornosti delodajalca. Za povzročitelja zadošča, da je njegova ravnanja mogoče opredeliti kot ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna, očitno negativna in žaljiva in ni pomembno, ali se je zavedal protipravnosti ravnanj in s kakšno obliko krivde je ravnal.

Vodja, ki je odgovoren za delovanje določenega področja, mora biti pripravljen tudi na kritiko, čeprav krivda za nepravilnosti ni izključno na njegovi strani. Bistveno je, ali je kritika presegla meje dopustnega in ali je prešla na osebno raven, postala ponavljajoča se ali sistematična, graje vredna, očitno negativna in žaljiva, s čimer pa se sodišči nista ukvarjali.

Direktor je odgovoren za pravilno delovanje posameznih služb in poslovanje, zato je upravičen postavljati zahteve po pravilnem, zakonitem in učinkovitem delu. Upravičen je kritizirati slabo delo (na splošno in posameznikov), zagroziti tudi z odpovedjo, če naloženo delo ne bo opravljeno ali s kazensko ovadbo, ne da bi to že samo po sebi pomenilo zlorabo izvajanja vodstvenih pravic. Kritika je lahko ostra. Dovoljene so izjave tudi v sarkastičnem tonu, ne smejo pa presegati meja razumne kritike in biti objektivno osebno žaljive.«

VSRS Sodba VIII Ips 19/2020, z dne 10. 11. 2020

»Za presojo sodišča v konkretni zadevi ni odločilno, ali izrečene besede na način, kot jih je izrekla tožnica, izpolnjujejo znake kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu, saj je evidentno, da gre za dejanje, ki predstavlja hujšo kršitev delovnih obveznosti.

Revizijsko sodišče ne sprejema presoje sodišča druge stopnje, da ne gre za ravnanje, ki izpolnjuje „elemente hujše kršitve“ delovnih obveznosti po 2. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1. Teža ravnanja in posledice namreč niso zanemarljive in jih ni mogoče minimalizirati. Ravno obratno. Standard hujše kršitve pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja je izpolnjen, saj takšno ravnanje močno odstopa od sprejemljivega ravnanja v delovni sredini in ruši medsebojne odnose.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Delavka Martina, ki v družbi »Mednarodna prodaja d.d.« dela kot prodajni referent za vzhodno Evropo, bo januarja 2026 nastopila materinski in starševski dopust. Direktor želi, da bi Martino za čas njene odsotnosti nadomeščal Janez, ki je doslej delal kot prodajni referent za države bivše Jugoslavije, saj je prodajnih referentov za bivšo Jugoslavijo več, pa tudi obseg dela na tem trgu se zmanjšuje. Kaj bi svetovali direktorju:

- v primeru, da imata Martina in Janez v pogodbi o zaposlitvi opredeljeno delovno mesto »prodajni referent«,
- v primeru, da ima Martina v pogodbi o zaposlitvi opredeljeno delovno mesto »prodajni referent za vzhodno Evropo«, Janez pa delovno mesto »prodajni referent za države bivše Jugoslavije«?

Kakšen je pravni položaj v navedenih dveh primerih, če se Janez z nadomeščanjem strinja in kakšen, če se ne strinja?

2. Delavec opravlja delo v proizvodnem obratu v Mariboru. Čeprav opazi, da iz stroja kaplja olje, mirno opravlja svoje delo, vse dokler ne pride do okvare stroja. Prav tako se je delavec preselil iz Slovenske Bistrice v Maribor, vendar tega delodajalcu ni javil. Ali je delavec v obeh primerih kršil kakšno obveznost iz delovnega razmerja?

3. Delavec je zaposlen kot vodja pravne službe v podjetju, ki se ukvarja s proizvodnjo avtomobilov. V svojem prostem času na svojem javnem Facebook profilu objavi zapis, da je njegovo podjetje „skorumpirano“, saj da vodstvo podjetja podkupa politično elito, od katerih prejema posebne privilegije (da lahko daje na trg avtomobile, ki kršijo okoljske standarde). Njegovo objavo deli naprej še več drugih oseb. Ko o objavi obvestijo vodstvo podjetja, se slednje nemudoma odloči za ukrepanje ter skladno s postopkom po ZDR-1 delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Kasneje se potrdi, da so bile trditve delavca popolnoma izmišljene ter da delavec ni imel popolnoma nobenih dokazov ali podlage za svoje trditve. Delavec se sklicuje na pravico do svobode izražanja in trdi, da je odpoved nezakonita. Prav tako pa je predmetne objave objavil izven delovnega časa (kot posameznik, ki ima zasebnost). Ali ima delavec prav?

4. Marija je zaposlena v družbi Cvetlica d.o.o., kjer vzgajajo in prodajajo sadike okrasnih rastlin. Ker je Marija vdova in ima tri šoloobvezne otroke, si svoj družinski proračun izboljšuje tako, da v prostem času tudi goji sadike (predvsem lokalnih okrasnih rastlin) in jih prodaja (preko svojega t.i. popoldanskega s.p.). Ko jo kolega pravnik vpraša, ali ne krši s tem, (*izpolnite*), mu pove, da ne, ker si je pridobila Katere obveznosti bi lahko kršila Marija in kateri dokument si je pridobila?

5. Delavka Ivanka dela v veliki gospodarski družbi, ki se ukvarja s proizvodnjo oblačil in njihovo prodajo na domačem in tujih trgih. Ker je plača mala, se Ivanka v popoldanskem času ukvarja z drobnimi popravili oblačil (krajšanje oblačil, zamenjava zadrg, manjša popravila). Ko za to izve njena šefinja, ji očita kršitev obveznosti iz delovnega razmerja. Kršitev katere obveznosti ji je očitala šefinja? Je bil očitek upravičen?

6. Delavec in delodajalec se s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da delavec dve leti po prenehanju pogodbe o zaposlitvi ne sme opravljati delodajalcu konkurenčnih dejavnosti, in to ne glede na to, na kakšen način bo pogodba prenehala.

Delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, delavec pa se zaposli pri konkurenčni družbi.

Ali delodajalec lahko uspe s tožbo, s katero od delavca terja plačilo odškodnine za kršitev konkurenčne klavzule?

7. Delavec C. Č. dela v velikem podjetju kemične industrije, ki med več izdelki proizvaja tudi pralna sredstva in parfume. Delavec je pri svojem delu omejen na sektor pralnih sredstev. Delavec odpove pogodbo o zaposlitvi in se zaposli pri konkurenčnem podjetju, kjer pa dela izključno na sektorju parfumov.

Ali delavec s tem krši konkurenčno klavzulo, ki jo je imel v pogodbi o zaposlitvi pri prvem delodajalcu, če je v njej navedeno, da ne sme uporabljati tehničnih, proizvodnih ali poslovnih znanj in poslovnih zvez, ki jih je pridobil pri delodajalcu pri svoji dejavnosti, s katero bi konkuriral delodajalcu?

8. Ali (in kdaj) gre v navedenih primerih za dopusten, kdaj pa za nedopusten poseg v zasebnost delavca?

- Na razgovoru za razpisano delovno mesto vodjo kadrovske službe zanima, ali je kandidatka za to delovno mesto poročena in ali si ima namen v bližnji prihodnosti ustvariti družino.
- V izbirnem postopku za določeno delovno mesto morajo kandidati reševati psihološki test.
- Delodajalec v garderobo, kjer se delavke preoblačijo v službena oblačila, skrivaj namesti varnostno kamero.
- Delodajalec pregleduje delavčevo elektronsko pošto ter preverja in ima vpogled v delavčeve aktivnosti na internetu.
- Zaradi poškodbe je delavec nezmožen za delo in je zato v bolniškem staležu (predpisano mu je mirovanje). Delodajalec prek zasebnega detektiva izvaja kontrolo delavca v bolniškem staležu.
- Delodajalec zaradi izplačevanja povračila stroškov prevoza na delo preverja, od kod se delavec dejansko vozi na delo, saj delavec zatrjuje, da se na delo vozi z osebnim avtomobilom iz oddaljenega kraja.
- Delodajalec sprejme splošni akt, s katerim določi pravila o izgledu na delovnem mestu, v katerem med drugim določi tudi izgled pričeske zaposlenih.

9. Zasebna gospodarska družba (dom za starejše) je koncesionar na področju storitev institucionalnega varstva v domovih za starejše in se sooča z dalj časa trajajočo težavo, saj redno izginjajo denarna sredstva iz omaric njenih varovancev – pomagala pa ni niti prijava na policijo, ki ni uspela izslediti tatu. Posledično se dom za starejše odloči za najem detektiva, ki v nočno omarico enega izmed varovancev, od koder je izginjal denar, namesti skrito kamero, ki (kadar se predal odpre) zajame sliko neposredno pred predalom. Na

podlagi preiskave se čez 7 dni odkrije delavka (Andreja R.), ki je odtuževala denar. Na zagovoru v okviru postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi trdi, da ni kradla ona in da dokaznega gradiva, pridobljenega na podlagi tega snemanja, ne bo komentirala, saj je bilo pridobljeno nezakonito in se ne sme upoštevati. O predmetni (skrivni) kameri namreč nihče ni bil obveščen. Prikrito izvajanje videonadzora pomeni kršitev določb ZVOP-2 in nedopusten poseg v njeno pravico do zasebnosti.

Komentirajte nastali položaj, ali so navedbe delavke (Andreje R.) utemeljene?

10. Delodajalec je sprejel splošni akt, po katerem mora delavec delodajalcu sporočiti podatek o popoldanskem s.p.-ju. Kršitev pravilnika se v skrajnem primeru lahko sankcionira tudi z odpovedjo delovnega razmerja. Komentirajte nastalo situacijo!

11. Direktor je delavkini sodelavki razlagal o delavkini neupravičeni odsotnosti z dela in o izrabi delavkinega letnega dopusta v lanskem letu. Delavki se zdi nekorektno, da delodajalec te stvari razlaga njeni sodelavki. Komentirajte nastalo situacijo!

12. Delodajalec namerava v splošnem aktu urediti področje obveznosti v zvezi s koriščenjem bolniške odsotnosti. Med drugim bi v tem okviru konkretnije uredil obveznost obveščanja s strani delavca glede bolniškega staleža. Delodajalca zanima, katere podatke bi lahko v obvestilu o predvideni odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža zahteval od delavca?

V

**Prenehanje pogodbe
o zaposlitvi 1. del**
(vrste prenehanja
(s sporazumom,
s potekom časa,
s smrtjo delodajalca
fizične osebe), redna
in izredna odpoved
s strani delavca)





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 19/2024, z dne 17. 12. 2024

»A. A. je tožnici izgubo pravice do polne odpravnine in daljšega odpovednega roka (kar bi tožnici pripadalo, če bi ji prvi toženec podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, namesto da ji je ponudil sporazum o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi) namerno zamolčala, saj je delala v korist obeh tožencev, predvsem prvega toženca. Sklenitev sporazuma je bila za prvega toženca najugodnejša možnost, saj se je s tem izognil podaji redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, pravicam, ki bi tožnici pripadale že po zakonu (višja odpravnina, daljši odpovedni rok) in možnosti, da bi tožnica, kolikor bi ji bila podana redna odpoved, v sodnem postopku zahtevala presojo njene zakonitosti. Te pravice je tožnica zaradi sklenitve sporazuma izgubila. Z zamolčanjem teh podatkov je A. A. pri tožnici povzročila zmoto v nagibu in jo tako napeljala k sklenitvi sporazuma (in pogodbe o zaposlitvi za določen čas dveh mesecev z drugim tožencem). Pri podpisu obeh dokumentov je šlo za "paketno ponudbo". Navedene okoliščine utemeljujejo zaključek o prevari pri podpisu dokumentov.«

VSRS Sodba VIII Ips 16/2020, z dne 27. 10. 2020

»Tožnica je sporazum podpisala prostovoljno, potem ko ji je toženka jasno in točno predstavila pomen in posledice podpisa sporazuma in se je tožnica s sindikalno zaupnico umaknila na pol urni posvet glede končne odločitve. Sporazum je bil zaradi njunih zahtev tudi prilagojen oziroma spremenjen (glede odpovednega roka, nadomestila plače), pred podpisom pa ga je tožnica tudi prebrala - kar vse dokazuje, da tožnica ni bila v bistveni zmoti o tem, kaj podpisuje; prav tako niso bile ugotovljene nobene okoliščine, ki bi kazale na prevaro toženke.«

VDSS Sodba Pdp 275/2018, z dne 24. 10. 2018

»Nedopustno grožnjo naj bi predstavljale besede "ali podpišeš ali pa se bomo kje drugje pogovarjali", vendar je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo, da tožnik navedenih besed sploh ni dokazal, da pa tudi v primeru, ko bi bile take besede izrečene, ne predstavljajo pravno nedopustne grožnje. Vrhovno sodišče RS je v podobnih primerih že zavzelo stališče, da grožnja s podajo izredne odpovedi ali z uvedbo kazenskega postopka ne predstavlja nedopustne grožnje po 45. členu OZ, zaradi katere bi bil sporazum o prenehanju delovnega razmerja neveljaven.«

VSRS Sodba VIII Ips 2/2015, z dne 12. 5. 2015

»ZDR-1 v 77. členu med načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi našteva tako prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazum kot tudi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Takšno odpoved lahko podata delavec in delodajalec. Gre za dva različna načina prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi z različnimi posledicami. Tožniku je delovno razmerje prenehalo s podpisom sporazuma (na dan podpisa sporazuma) in ne po poteku odpovednega roka. Iz dejanskih ugotovitev ne izhaja, da bi stranki "sporazumno odpoved" šteli kot enostransko odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnika. Zato je za presojo bistven sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi.«

VSRS Sklep VIII Ips 157/2016, z dne 22. 11. 2016

»Neutemeljeno je revizijsko zavzemanje za uporabo 99. člena OZ, ker naj bi ZDR-1 ne vseboval določb o napakah volje. Ker gre za sporazum med strankama o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, zanj veljajo smiselno enaka pravila, kot veljajo za samo pogodbo o zaposlitvi. Po drugem odstavku 16. člena ZDR-1 preneha pravica zahtevati razveljavitev

izpodbojne pogodbe po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec izvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile (subjektivni rok).«

VSRS Sodba VIII Ips 32/2021, z dne 15. 2. 2022

»Delavec ima pravico redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi brez navajanja razlogov za takšno odločitev, redno odpoved pa lahko poda kadarkoli. Če delavec v redni odpovedi določi datum, s katerim naj mu preneha delovno razmerje, je bistveno le, da je ob tem spoštovan odpovedni rok, določen za zakonom ali dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi. Ta datum je delodajalec dolžan upoštevati in mora delavcu delovno razmerje zaključiti (ter ga posledično odjaviti iz obveznih zavarovanj) z dnem, navedenim v delavčevi redni odpovedi. Le v primeru, če delavec v redni odpovedi ne navede datuma prenehanja delovnega razmerja, se pri določitvi tega datuma upošteva odpovedni rok, določen z zakonom ali dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi.«

VSRS Sodba VIII Ips 183/2018, z dne 20. 11. 2018

»Vrhovno sodišče je že večkrat zavzelo stališče, da je nična oziroma bolje rečeno pravno neučinkovita izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, s katero delodajalec odpoveduje pogodbo, ki je že bila odpovedana in je prva odpoved že pričela učinkovati. Bistvo takšne presoje je v tem, da pogodbe o zaposlitvi, ki je bila že odpovedana, ni mogoče ponovno odpovedati, ker pogodba, ki se na tak način ponovno odpoveduje, več ne obstoji, s tem pa tudi ni več delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Takšna nova odpoved ne more imeti pravnih učinkov, ker predmeta odpovedi ni.«

VSRS sodba VIII Ips 47/2016, z dne 17. 5. 2016

»ZDR-1 določa dva pogoja za delavčevo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Prvi pogoj je kršitev obveznosti oziroma neizpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja v smislu opredelitev v prvem odstavku 111. člena, drugi pogoj pa je pisno obvestilo Inšpektorata za delo in pisni opomin delavca delodajalcu na izpolnitev obveznosti in dejstvo, da delodajalec tudi po pisnem opominu v kratkem roku treh delovnih dni ne izpolni svoje obveznosti oziroma kršitve ne odpravi.

Z odpravo kršitve oziroma izpolnitvijo obveznosti v kratkem roku po delavčevem pisnem opominu delodajalec izkazuje, da je s svoje strani vsekakor pripravljen zagotavljati pogoje za nadaljevanje delavčeve zaposlitve (tako s priznanjem predhodne kršitve kot s

pripravljenostjo in dejansko realizacijo njene sanacije). Ob izpolnitvi teh pogojev po zakonu pogoji za izredno odpoved niso podani (delavec pa ima sicer vedno možnost redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi).

Iz določb prvega in drugega odstavka 111. člena ZDR-1 ne izhaja, da bi zakonodajalec predvidel, da se posledice posamezne kršitve iz prvega odstavka ne bi dale odpraviti. V nasprotnem primeru bi za primer takih kršitev ne zahteval pisnega opomina in ne dopuščal možnosti odprave kršitve. Drugo vprašanje pa je, na kak način lahko delodajalec posamezno že storjeno kršitev odpravi.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Delavec želi prenehanje delovnega razmerja z 31. 12. 2025, delodajalec pa s tem soglaša. Kakšen dokument morata napisati pogodbeni stranki? Kakšen je pravni položaj delavca v tem primeru?
2. Delavec želi odpovedati pogodbo o zaposlitvi, pri tem pa ne ve, koliko časa mora po odpovedi še ostati na delu (v pogodbi o zaposlitvi o tem namreč ni nobene določbe). Po čem se mora delavec ravnati? Kaj pa lahko delodajalec stori, če delavec preneha z delom takoj naslednji dan, ko poda odpoved?
3. Maja je pri delodajalcu zaposlena za določen čas od 15. 11. 2023 do 30. 11. 2023 iz razloga začasno povečanega obsega dela. Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ji delodajalec ne izplača odpravnine. Tudi Eva je pri delodajalcu zaposlena za določen čas od 1. 2. 2023 do 1. 2. 2024 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del. Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ji delodajalec ne izplača odpravnine. Ali je delodajalec v navedenih primerih ravnal prav?

4. Delavca Jan in Miha sta že več let zaposlena, prvi v družbi ZKP-O d.o.o., drugi pa v družbi KZ-2 d.d. Jan za zadnji mesec sploh ni dobil izplačane plače. Plača bi morala biti izplačana 8. v mesecu, vendar do zadnjega dne v mesecu Jan plačila še vedno ni prejel. Miha pa je sicer prejel vsa izplačila plač, vendar se mu je že tretjič zaporedoma zgodilo, da je izplačilo plače prejel šele po 20. v mesecu, ne pa 8., kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi. Ker se ne moreta zanesti na izplačilo plače, niti Jan niti Miha ne želita več delati za trenutna delodajalca in razmišljata o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Kako bi jima svetovali, da postopata glede nameravane odpovedi pogodbe?

5. Jože P. je uspešen samostojni podjetnik posameznik (s.p.), ki se ukvarja z izdelavo kovinskih sestavnih delov za avtomobilsko industrijo. Zaposlenih ima 5 delavcev. Kaj se zgodi v primeru Jožetove smrti s temi delavci?

VI

Prenehanje pogodbe
o zaposlitvi 2. del
(redna in izredna
odpoved pogodbe o
zaposlitvi s
strani delodajalca)





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

1. Splošno o odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

VSRS sodba VIII Ips 172/2015, z dne 26. 1. 2016

»Sodišče v sodnem postopku presoja utemeljenost odpovednega razloga, ki ga je navedel delodajalec v odpovedi, torej okvir za ugotavljanje odločilnih dejstev predstavlja očitek v odpovedi delodajalca.«

VSRS sodba VIII Ips 193/2014, z dne 24. 3. 2015

»Pisna obrazložitev se nanaša (predvsem) na dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Potrebna je dovolj jasna opredelitev dejanskega odpovednega razloga, s katerim se delavec seznani tudi pred predvidenim zagovorom (83. člen ZDR). V zapisu izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku ne gre za napake, pomanjkljivosti ali nedoslednosti, ki bi glede na to izhodišče pomenile nezakonnost odpovedi.

Točna količina pridobljenega blaga in višina škode za toženo stranko ni odločilen element za presojo zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zadoščajo jasne ugotovitve o nepravilnem ravnanju tožnika.«

VSRS sodba VIII Ips 40/2016, z dne 24. 5. 2016

»Razlog nesposobnosti v pisni seznaitvi je vsebinsko prazen in v pretežni meri predstavlja prepis zakonskega besedila razloga nesposobnosti. Na podlagi takšnega obvestila tožnica ni mogla vedeti, katerih del in nalog ne opravlja v skladu s pričakovanji oziroma pravočasno, strokovno in kvalitetno, ter zakaj ni sposobna za opravljanje in izvajanje del poslovodje. Zato tudi ni mogla vsebinsko odgovoriti na očitke in je na pavšalno obrazložitev razloga nesposobnosti opozorila tudi v pisnem zagovoru. Konkretizirana pisna seznaitev z razlogom nesposobnosti je ena od zakonskih zahtev v okviru pravice do zagovora, ki mora biti izpolnjena za zakonito odpoved. Ker razlog nesposobnosti v pisnem opozorilu ni bil obrazložen, je sodišče druge stopnje utemeljeno presodilo, da tožnici pravica do zagovora dejansko ni bila zagotovljena.«

VSRS sodba VIII Ips 86/2016, z dne 24. 5. 2016

»Pri določbi, da delodajalec delavcu ni dolžan omogočiti zagovora, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od njega to neupravičeno pričakovati, gre za izjemo od zakonskega pravila in tako kot vse izjeme je tudi to potrebno razlagati restriktivno. Vrhovno sodišče je že večkrat zavzelo stališče, da teža kršitve ne more biti takšna okoliščina, zaradi katere bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. Z navedbo, da tožnik s svojim zagovorom ne bi mogel doseči drugačne odločitve delodajalca, se revizija zavzema ravno za to, da bi se teža kršitve upoštevala kot okoliščina, zaradi katere bi bilo od tožene stranke neupravičeno pričakovati, da tožniku omogoči zagovor. Tudi prepričanje delodajalca o tem, da je kršitev podana, ni utemeljen razlog zaradi katerega delodajalec delavcu ni dolžan omogočiti zagovora.«

VSRS Sodba VIII Ips 314/2016, z dne 20. 6. 2017

»Zgolj izjava, da sodelavke ne bo uvajala v delo, kar pa je kljub temu vseeno storila, ne predstavlja zavračanja usmeritev in navodil nadrejenega, torej kršitve delovne obveznosti, ki bi utemeljevala pisno opozorilo.

Pisno opozorilo pred odpovedjo mora biti utemeljeno. Če ni utemeljeno, pogoj za zakonito redno odpoved pogodbe o zaposlitvi ni izpolnjen.«

VSRS Sklep VIII Ips 229/2017, z dne 20. 2. 2018

»Toženka je očitke v pisnem opozorilu pred odpovedjo zadostno konkretizirala, saj je iz opisa razvidno kdaj in na kakšen način je tožnik kršil delovne obveznosti. Ni potrebno, da delodajalec do potankosti opiše sporni dogodek (npr. tako, da navede, kaj točno je tožnik izrekel nadrejeni). Posebej ob upoštevanju, da gre v konkretnem primeru za presojo pisnega opozorila, osnovni namen katerega je, da se delavca opozori na neustrezno ravnanje in odvrne od ponavljanja kršitev.

Zgolj dejstvo, da delavec nadrejenemu predstavi svoje (drugačno) mnenje sicer res ni mogoče šteti za kršitev delovnih obveznosti, lahko pa kršitev predstavlja, če se delavec ob tem neprimerno vede tako, da nadrejenega sploh ne posluša oziroma upošteva, mu ne pusti do besede ipd.«

2. Odpoved iz poslovnega razloga (kolektivni odpusti, odpoved s ponudbo nove, odpravnina)

VSRS Sklep VIII Ips 82/2017, z dne 19. 12. 2017

»Upošteva se sodna praksa in tudi Priporočilo št. 166 k Konvenciji MOD št. 158, je odpoved pogodbe o zaposlitvi skrajni ukrep delodajalca tudi v primeru obstoja poslovnega razloga. Presoja o tem, ali razlogi, ki jih navaja delodajalec, dejansko zadoščajo za utemeljenost odpovedi, je prepuščena sodišču, ki pa se ne more zadovoljiti le z ugotovitvijo, da je poslovni razlog podan, ker je prišlo do upada prometa in potrebe po zmanjšanju števila zaposlenih zaradi prerazporeditve nalog določenih delovnih mest na preostale zaposlene. Delodajalec ima sicer z ustavo zagotovljeno pravico do svobodne gospodarske pobude - v ta okvir sodi tudi zmanjšanje števila zaposlenih in prerazporeditev nalog - vendar ta ni absolutna. Uravnotežena mora biti s pravicami zaposlenih, ki se v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na splošno uresničujejo skozi določbo drugega odstavka 89. člena ZDR-1, v primeru odpovedi večjemu številu delavcev pa še širše (98. - 103. člen ZDR-1).

Če namesto odpovedi pogodb o zaposlitvi obstajajo druge ustrezne možnosti brez škode za učinkovito delovanje delodajalca, ni mogoče ugotoviti utemeljenega poslovnega razloga, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Zato okoliščina, da delodajalec v obdobju, ko odpoveduje pogodbe o zaposlitvi zaposlenim zaradi poslovnega razloga (ker izkazuje potrebo po zmanjšanju števila zaposlenih), na

enakih delih zaposluje delavce za določen čas, najema agencijske delavce ali študente, ni nepomembna. Ohranitev zaposlitev delavcev ima načeloma prednost pred zagotavljanjem dela najetih delavcev, ki niso v delovnem razmerju pri delodajalcu, kadar se ta odloča za zmanjšanje ali racionalizacijo poslovanja.«

VSRS Sodba VIII Ips 200/2017, z dne 10. 4. 2018

»Tožena stranka je odpovedala pogodbo o zaposlitvi tožnici, ker naj bi bila med primerjanimi delavkami najmanj delovno uspešna, kar pa ne drži, zato je podana odpoved nezakonita. Čeprav je sodišče ugotovilo, da sam odpovedni razlog (poslovni razlog) ni bil fiktiven, pa je bil fiktiven izračun delovne uspešnosti za namen izbire presežne delavke. Ta namreč ni bil namenjen izbiri najmanj uspešne delavke pač pa izbiri tožnice.«

VSRS Sodba in Sklep VIII Ips 233/2016, z dne 10. 11. 2016

»Vsako (negativno sezonsko) odstopanje v poslovanju delodajalca ni upravičen razlog za odpoved, zlasti ne, če temelji na projekciji prihodnjih poslovnih dogodkov. Delodajalec sicer lahko utemeljuje prenehanje potrebe po delu delavca glede na konkretne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi z napovedovanjem prihodnjih poslovnih oziroma ekonomskih gibanj, vendar mora taka napoved temeljiti na razumno utemeljeni metodi. Trajne (ne)potrebnosti določenega dela delodajalec ne more utemeljevati le s krajšim in neprimernim časovnim izsekom obsega prodaje, ki se lahko tekom daljšega časovnega obdobja spreminja. Kratkotrajna sezonska nihanja še ne upravičujejo zaključka o negativnem trendu poslovanja v prihodnosti tudi v drugih sezonskih obdobjih.«

VSRS sodba VIII Ips 168/2015, z dne 8. 12. 2015

»Ukinitev delovnega mesta in razdelitev nalog med druga delovna mesta je utemeljen poslovni razlog. Sodišče se v smotrnost takih odločitev delodajalca ne more spuščati.«

VSRS Sodba VIII Ips 24/2020, z dne 9. 12. 2020

»Razlogovanje, po katerem se morajo bistvene okoliščine, ki bi lahko privedle do podaje odpovedi iz poslovnega razloga, spremeniti oziroma morajo biti drugačne, kot v trenutku podaje odpovedi glede na sklenitev pogodbe, je napačno. Dejstvo, da so bistvene ekonomske okoliščine (»ekonomski razlog«), na katere se sklicuje delodajalec v redni odpovedi iz poslovnega razloga, od sklenitve pogodbe do odpovedi v bistvenem delu

ostale enake, torej samo po sebi ne vpliva na utemeljenost odpovedi. Ta bo utemeljena, če razlogi iz odpovedi dejansko obstajajo in nanje podjetje veže prenehanje potrebe po opravljanju dela iz odpovedane pogodbe o zaposlitvi.

Pri zasledovanju učinkovitih načinov poslovanja se lahko poslovanje podjetja skozi čas spreminja zaradi različnih dejavnikov: sprememb na trgu, drugačne zunanje regulacije, sprememb znotraj podjetja, novega vodstva, ki uvede drugačen način poslovanja, drugačne cilje poslovanja, razvoja, skržitev ali celo ukinitve delovanja itd. Delodajalec torej lahko spremeni oceno in pristop k poslovanju ter iste (ekonomske) podatke drugače razlaga v kontekstu spremenjene politike poslovanja ali s tem v zvezi tudi sanacije stanja podjetja. Do tega je delodajalec upravičen v okviru podjetniške avtonomije, pri čemer pa ne sme iti za navidezni razlog oziroma zlorabo.«

VSRS sodba VIII Ips 182/2015, z dne 27. 10. 2015

»Zmotno je stališče revidenta, da bi bila izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe v celoti nezakonita, če bi bilo ugotovljeno, da pri ponujeni pogodbi o zaposlitvi ne gre za ustrezno zaposlitev v smislu določbe petega odstavka 91. člena ZDR-1. Če je pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe dokazan obstoj poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti in je bila odpoved dana v skladu s predpisanim postopkom, potem takšna odpoved ne bo nezakonita zgolj zaradi tega, ker ponujena pogodba o zaposlitvi ni ustrezna.«

VSRS Sklep VIII Ips 290/2016, z dne 9. 5. 2017

»Za presojo, ali je bila tožena stranka dolžna ravnati po določbah zakona o odpovedi večjemu številu delavcev je pomembno, koliko delavcem je zaradi poslovnega razloga prenehala veljati dotedanja pogodba o zaposlitvi, pri čemer štejejo lahko tudi delavci, ki so pristali na podpis nove pogodbe o zaposlitvi.«

VSRS Sodba VIII Ips 249/2017, z dne 16. 1. 2018

»Sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremembe delovnega mesta, do česar je zaradi izvršene reorganizacije pri toženi stranki prišlo pri 40 delavcih, je treba opredeliti kot enostransko spremembo bistvene sestavine njihovih pogodb o zaposlitvi. Naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati

po pogodbi o zaposlitvi, je v skladu s prvim odstavkom 31. člena ZDR-1 obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi in s tem tudi njen bistven element.

Za presojo, ali je delodajalec dolžan ravnati po določbah zakona o odpovedi večjemu številu delavcev, je pomembno, koliko delavcem je zaradi poslovnega razloga prenehala veljati dotedanja pogodba o zaposlitvi, pri čemer lahko štejejo tudi delavci, ki so na predlog delodajalca pristali na podpis nove pogodbe o zaposlitvi s spremembo delovnega mesta.«

VSRS Sodba VIII Ips 9/2019, z dne 10. 9. 2019

»V sodni praksi se je oblikovalo stališče (npr. sodba VIII Ips 36/2005 z dne 22. 3. 2005), da se v primerih, ko delavcu delovno razmerje pri pravnem predniku delodajalca preneha na način, v posledici katerega ni upravičen do odpravnine (npr. zaradi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki mu jo poda delodajalec; zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga; zaradi redne odpovedi, ki jo poda delavec), obdobje dela pred tem prenehanjem ne more upoštevati pri določitvi višine odpravnine pri delodajalcu, ki delavcu poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Ker delavec v zgoraj naštetih primerih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pravice do odpravnine pri pravnem predniku delodajalca ne bi mogel pridobiti, tudi ni moglo priti do prehoda te pravice na novo delovno razmerje v smislu upoštevanja delovne dobe pri pravnem predniku glede izračuna višine odpravnine. Enako velja tudi v primeru dosežene dobe pri istem delodajalcu pred vmesno prekinitvijo, do katere je prišlo po volji delavca (kot je bilo v konkretnem primeru).«

VSRS Sodba VIII Ips 48/2020, z dne 22. 12. 2020

»Določba četrtega odstavka 109. člena ZDR oziroma četrtega odstavka 108. člena ZDR-1, da višina odpravnine ne sme presegati desetkratnika osnove iz prvega odstavka istega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače, na prvi pogled kaže na to, da bi bila višja odpravnina dopustna le, če bi bila dogovorjena v panožni kolektivni pogodbi, ne pa tudi, če je dogovorjena v podjetniški kolektivni pogodbi ali pa pogodbi o zaposlitvi. Vendar pa je navedeno določbo treba tolmačiti kot opredelitev (minimalne) višine odpravnine v primeru, ko je delavec pri delodajalcu zaposlen več kot 30 let. V takšnem primeru se odpravnina ne viša več za 1/3 osnove za vsako nadaljnje leto dela pri delodajalcu, ampak ostane omejena na desetkratnik osnove, kar ustreza tridesetim tretjinam osnove.

106. člen ZDR-1 ni kogentna določba, ki bi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja preprečevala možnost ugodnejšega dogovora s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.«

3. Odpoved iz krivdnega razloga, iz razloga nesposobnosti, iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela, zaradi invalidnosti

VSRS sklep VIII Ips 43/2016, z dne 21. 6. 2016

»Če je za izpolnjevanje nalog delovnega mesta potrebno znanje tujih jezikov, delodajalec pa že po treh dneh ugotovi, da jih delavec ne obvlada v takšni meri, da bi svoje delovne obveznosti lahko izpolnjeval v skladu z njegovimi pričakovanji, z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni dolžan čakati do poteka poskusne dobe oziroma vsaj polovice le-te.«

VSRS Sklep VIII Ips 6/2020, z dne 22. 4. 2020

»Zmotno je stališče tožene stranke, da so predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (v konkretnem primeru je to določba 40. člena ZZRZI) relevantni le glede stanja invalidnosti kot razloga za odpoved, ne pa tudi za presojo ali je ponujena pogodba o zaposlitvi ustrezna ali ne. Prvi odstavek 40. člena ZZRZI povsem jasno določa, da delodajalec invalidu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, 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. S tem je zakonodajalec določil pogoj za zakonitost takšne odpovedi, to je ponudbo nove zaposlitve, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi.«

VSRS Sodba VIII Ips 248/2017, z dne 24. 4. 2018

»Delavec mora biti vnaprej seznanjen z delodajalčevimi zahtevami in pričakovanji, kar pa ne pomeni nujno, da morajo biti delavcu izdana pisna navodila za delo, z vnaprej določenimi roki za njihovo izpolnitev. Ustna seznanjenost s pričakovanji delodajalca zadostuje. Poleg tega je bil v konkretnem primeru tožnik vodilni delavec, vodja zunanje trgovine in nabave, od katerega se pričakuje večja mera samostojnosti ter samoiniciativnosti (in kar je toženka od njega tudi pričakovala) in ne zgolj delo po navodilih.

125. člen ZDR-1, ki ureja poskusno delo, ne določa, da bi moral imeti delodajalec za ocenjevanje poskusnega dela pisno določene kriterije v posebnem internem aktu ali v pogodbi o zaposlitvi.«

VSRS Sodba VIII Ips 316/2017, z dne 18. 7. 2018

»Delodajalec zgolj zato, ker v preteklosti ni reagiral na kakšen primer nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, ne izgubi pravice, da to stori pozneje, ko znova pride do nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov. Bistveno je, da je odpoved podana znotraj šestmesečnega roka od tistega nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, ki je predmet odpovedi, kar se je v konkretnem primeru tudi zgodilo.

Okoliščina, da se pričakovani delovni rezultati ugotavljajo glede na seštevek provizije in stimulacije v posameznem mesecu v razmerju do osnovne plače zavarovalnega zastopnika, pri čemer se provizija obračunava glede na plačane premije, ne pomeni, da je takšen kriterij ugotavljanja doseganja pričakovanih delovnih rezultatov v smislu razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v nasprotju z zakonom.

V zvezi z merjenjem pričakovanih delovnih rezultatov je pomembno predvsem, da so merila enaka za vse delavce in da končne zahteve delodajalca niso postavljene previsoko oz. nerealno, kar pa v konkretnem primeru ni bilo ugotovljeno.«

VSRS Sodba VIII Ips 217/2017, z dne 19. 6. 2018

»Sodišče je pravilno uporabilo materialno pravo, ko se je postavilo na stališče, da tožnik zaradi tega, ker ni bil ponovno izvoljen v naziv, ni več izpolnjeval pogojev za opravljanje dela, za katerega je imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Pravna podlaga za takšno presojo je določba prvega odstavka 226. člena Statuta Univerze v Ljubljani, po katerem se šteje, da nima zmožnosti za opravljanje dela delavec, ki ni obnovil habilitacijskega naziva, ki je pogoj za opravljanje del delovnega mesta, na katerega je razporejen. Pogoj za opravljanje dela na delovnem mestu visokošolskega učitelja - predavatelja VII/2-1 je izvolitev v naziv višjega predavatelja.«

4. Izredna odpoved s strani delodajalca

VSRS Sodba VIII Ips 159/2017, z dne 7. 11. 2017

»Vprašanje, ali delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati niti do poteka odpovednega roka, terja kritično presojo vseh okoliščin konkretnega primera in interesov obeh pogodbenih strank ob zavedanju, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi najstrožji ukrep delodajalca v zvezi s kršitvami pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Poleg izredne odpovedi ima namreč delodajalec za sankcioniranje delavca na voljo vsaj še opomin oziroma redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kot tudi disciplinski postopek. Za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je zato potreben pomemben razlog oziroma takšne okoliščine, ki terjajo takojšnje prenehanje pogodbe.«

VSRS Sodba VIII Ips 52/2018, z dne 30. 5. 2018

»Pri presoji, ali ima kršitev, ki se očita delavcu, tudi vse znake kakšnega kaznivega dejanja, sodišče ni vezano na pravno kvalifikacijo, ki jo poda delodajalec (lahko takšne pravne kvalifikacije niti ne poda), pač pa je vezano na opis kršitve oziroma okoliščin, ki jo opredeljujejo. Pravilna kvalifikacija delavčevega ravnanja oziroma presoja, ali so v ravnanju podani vsi znaki kaznivega dejanja, sodi na področje pravilne uporabe materialnega prava.

Tožnik je z napeljevanjem dosegel naknadno lažno spremembo evidence delovnega časa, ki jo mora toženka voditi kot delodajalec in nato to evidenco uporabil kot resnično v prekrškovnem sodnem postopku. Sam je v tem postopku predložil spremenjeno registracijo delovnega časa, po zaprosilu sodišča pa je njegovo prisotnost na delu potrdila še toženka, ponovno na podlagi evidence delovnega časa, ki jo vodi.«

VSRS Sodba VIII Ips 8/2020, z dne 30. 6. 2020

»Osnovno pravilo, kot izhaja iz drugega odstavka 233. člena Pravil OZZ, je, da mora biti delavec, ki se zdravi doma, v času zadržanosti od dela na svojem domu. Odsotnost z doma je sicer mogoča, vendar izjemoma (v primerih, ki jih predvideva izpostavljeni člen), pa še to v okviru kraja bivanja. Pravila OZZ pri tem izrecno določajo, da je za odhod izven kraja bivanja vedno - torej za vsak odhod - potrebna izrecna odobritev osebnega zdravnika.

Navedena pravila mora delavec upoštevati tudi v času, ko delodajalcu sporoči, da izostaja z dela zaradi zdravstvenih težav, do prvega pregleda pri zdravniku, saj v tem času praviloma še nima posebnih navodil osebnega zdravnika. Delavec v tem času ne sme

ravnati, kot da je v aktivnem bolniškem staležu (v smislu, da ima prosto gibanje), temveč ravno obratno - praviloma mora biti doma.«

VSRS Sodba VIII Ips 37/2017, z dne 5. 9. 2017

»Nesporno je, da navodilo za gibanje v kraju bivanja ni vsebovalo tudi dovoljenja za odhod v Lipico. Tožnica je kršila jasno navodilo osebne zdravnice za zdravljenje. Pri tem ni bistveno, ali je vedela, da mora za vsako pot iz kraja bivanja imeti dovoljenje osebne zdravnice. Tudi ni bistveno, ali bi osebna zdravnica tožnici dovolila, da odpotuje, če bi jo tožnica vprašala. Tožnica je iz kraja bivanja odpotovala brez odobritve osebne zdravnice, zato je podan razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 8. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1.«

VSRS Sodba VIII Ips 143/2017, z dne 16. 1. 2018

»Delodajalec upravičeno pričakuje, da bo delavec po tem, ko je ugotovljena njegova zmožnost za delo, prišel na delo oziroma ga v nasprotnem primeru obvestil o razlogih za izostanek. Delavec, ki na delo ne prihaja ter o razlogih za svoj izostanek delodajalca ne obvesti, krši delovno obveznost, saj sta prihajanje na delo in obveščanje o razlogih za opustitev te dolžnosti dve najosnovnejši delavčevi obveznosti.

Obrazložitev pogoja, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka, ni obvezna sestavina odpovedi, to pa pomeni, da odpoved ni nezakonita, če te obrazložitve nima. Zadošča, da delodajalec obstoj okoliščin dokaže v sodnem postopku.«

VSRS sodba VIII Ips 319/2015, z dne 17. 5. 2016

»O odsotnosti mora biti obveščena pristojna oseba, vendar pa je tožnik glede na dotedanjo prakso pri toženi stranki utemeljeno pričakoval, da sporočilo sodelavcu zadošča. Bistveno je, da je bil način sporočanja (sodelavcu) dopusten in običajen.«

VSRS Sodba VIII Ips 300/2017, z dne 20. 7. 2017

»Razlog iz pete alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1 je nastal s pravnomočnostjo sodbe v kazenskem postopku (tedaj je začel teči objektivni rok), delodajalec pa ga je ugotovil, ko je bil s to sodbo seznanjen (takrat je pričel teči subjektivni rok). V

obravnavanem primeru to pomeni, da je rok za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi začel teči, ko je bila toženka s strani Okrajnega sodišča v Ljubljani uradno seznanjena s pravnomočnostjo sodbe v kazenskem postopku. Subjektivni rok ni pričel teči kasneje, na dan zagovora, pa tudi prej ne. Toženka glede tega, da bo tožnica zaradi prestajanja kazni odsotna z dela več kot šest mesecev, na zagovoru ni izvedela nič novega, za pisno obdolžitev pa ne zadošča zgolj neuradna informacija, da je sodba v kazenskem postopku pravnomočna.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Podjetje Nepremičnine d.o.o. je Denisu B. odpovedalo pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (promet z nepremičninami je tako upadel, da Denisovo delo več ni bilo potrebno). Odpovedni rok skladno z določbami pogodbe o zaposlitvi v tem primeru traja 60 dni. Tako Denis kot delodajalec pa bi želela njun razhod pospešiti, saj sta se v dneh po odpovedi tudi skregala. Kaj bi svetovali Denisu – kako lahko poskusi postopati v danem primeru?

2. Delavec je bil 16 let zaposlen pri delodajalcu B. V zadnjem obdobju je imel plačo 2000 evrov. Ali in kakšna odpravnina in odpovedni rok pripadata delavcu v primeru:

- sporazumnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi,
- odpovedi iz poslovnega razloga,
- odpovedi iz razloga nesposobnosti,
- izredne odpovedi s strani delodajalca,
- izredne odpovedi s strani delavca,
- redne odpovedi iz krivdnega razloga?

3. Delodajalec želi ukiniti delovno mesto vodje komercialne (za katero se zahteva univerzitetna izobrazba ekonomske smeri). Na kakšen način (po kakšnem postopku) lahko odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem Jožetu, Francu in Janezu, ki delajo na tem delovnem mestu, imajo zanj ustrezno izobrazbo (in imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in s polnim delovnim časom)?

Delodajalec navedenim delavcem hkrati z odpovedjo ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto, in sicer:

- Jožetu za delovno mesto prodajni referent, za katero se zahteva srednješolska izobrazba ekonomske smeri,
- Francu za delovno mesto svetovalec pri prodaji, za katero se zahteva univerzitetna izobrazba ekonomske smeri, vendar je plača nižja,
- Janezu prav tako za delovno mesto svetovalec pri prodaji, vendar za krajši delovni čas od polnega?

Kakšne so pravice navedenih delavcem, če sprejmejo in kakšne, če odklonijo ponujeno delovno mesto?

4. Poslovni sistem sestavljajo družba mati (d.d.) in tri družbe hčere (d.o.o.). Ali lahko v primeru, da v eni od družb hčera (družba A) preneha potreba po delu nekaj delavcev, družba A tem delavcem odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in jim ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delo v drugi družbi hčeri (družbi B), kjer tovrstne potrebe po delu obstajajo? Je dolžna družba A tem delavcem plačati odpravnino?

5. Gospodarska družba, ki zaposluje 50 delavcev, opušča del proizvodnje, zato bo morala v roku 30 dni število zaposlenih zmanjšati za 5 delavcev.

Kako naj pravilno izpelje postopek, potreben za to, da bo 5 delavcem prenehala pogodba o zaposlitvi?

Kakšen pa bi bil postopek, če bi postalo nepotrebno delo 15 delavcev?

Kakšne so pravice delavcev ob odpovedi (v prvem in drugem primeru)?

6. Družbenika družbe Biznis d.o.o. sprejmeta na skupščini sklep o prenehanju družbe in pričetku postopka likvidacije. Na kakšen način preneha delovno razmerje edinemu zaposlenemu te družbe, Janezu Novaku, ki je pri družbi Biznis d.o.o. zaposlen 10 let?

7. Marija Horvat, ki dela v šiviljstvu “Modna Muha” 5 mesecev, ne dosega predvidene storilnosti, kljub temu, da ni pripravnica in kljub temu, da ji je delodajalka omogočila delo na različnih operacijah. Delodajalka seveda z njenim delom ni zadovoljna, zato ji želi odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Po kakšnem postopku ji lahko odpove pogodbo in kakšne so pravice delavke ob odpovedi pogodbe (ji pripada odpravnina itd.)?

8. Katja z družbo Prevajanje d. o. o. sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s poskusnim delom v trajanju 5 mesecev za delovno mesto „Prevajalec VII/2“. Tekom dobe poskusnega dela iz vseh (pravno utemeljenih) okoliščin izhaja, da Katja poskusnega dela ni uspešno opravila. Delodajalcu tako po 4-ih mesecih Katjinega dela ne preostane drugega, kot da se odloči za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela (utemeljenost odpovedi ni sporna).

Kdaj Katji preneha pogodba o zaposlitvi?

Ali (in v kakšni višini) Katji pripada odpravnina?

Ali bi bilo za Katjo z vidika možnosti pridobitve pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost bolje, da bi jo delodajalec redno odpustil iz razloga nesposobnosti?

9. Delavec Franc Koren pride vinjen v službo in se tam neprimerno obnaša. Direktor je jezen in naroči pravniku, naj delavcu (ki dela v podjetju že 20 let, in doslej še nikoli ni kršil svojih obveznosti iz delovnega razmerja) takoj odpove pogodbo o zaposlitvi. Kaj bi vi naredili, če bi bili na mestu pravnika – ali obstajajo pogoji za redno ali izredno odpoved PZ?

Na kaj morate paziti pri izvedbi postopka odpovedi?

Ali bi ob navedenih možnostih lahko direktorju svetovali še kakšno tretjo pot postopanja?

10. Delavke Marte od novembra ni bilo na delo, pa tudi vse do 7. decembra se še ni vrnila. Delavki za ta čas ni bil odobren niti letni dopust niti kakšna druga upravičena odsotnost z dela, prav tako pa delavka delodajalcu za ta čas ni predložila bolniškega lista. Kako lahko ukrepa delodajalec? Odločite se za ukrepanje in naštejte bistvene dokumente, ki jih je pri tem treba vročiti delavki.

11. Delavcu Antonu Poštenemu, ki dela v tovarni, kjer proizvajajo televizorje, najde policija doma večjo količino delov za televizorje, ki se proizvajajo za izvoz in jih torej ni mogoče kupiti v trgovini. Ker je očitno, da je delavec protipravno odtujeval material iz podjetja, mu vodstvo podjetja ne zaupa več, zato mu želijo takoj onemogočiti nadaljnje dela v podjetju (še preden bo postopek izredne odpovedi, ki ga nameravajo takoj sprožiti, končan). Je to mogoče?

12. Delavec je bil obsojen na petmesečno zaporno kazen. 5. januarja 2026 so ga odpustili iz zapor, a se na delo ni vrnil. Delodajalec je delavcu 13. januarja poslal vabilo na zagovor zaradi izredne odpovedi, ki je bil 20. januarja. Na zagovoru je delavec povedal, da se na delo več ne namerava vrniti, saj bo odprl svojo trgovino. Delodajalec je delavcu 28. februarja izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Delavec, ki si je premislil in se je želel vrniti na delo v podjetje, je želel odpoved na vsak način »spraviti s sveta«, zato je poiskal pomoč pri odvetniku.

Kaj bi svetovali delavcu, če bi bili njegov odvetnik?

13. Delavec zboli (ima gripo) in zdravnik mu odobri bolniški stalež v trajanju 7 delovnih dni. Delavec ostane doma, a delodajalca o tem ne obvesti. Ko se vrne na delo, mu pravnik vroči dokument. Kaj menite, da mu je bilo vročeno oziroma kako menite, da je ukrepal delodajalec?

14. Delavec Martin je odsoten z dela zaradi bolezni in ima odobren bolniški stalež. Ker delodajalec izve, da Martin v dopoldanskem času prodaja izdelke na tržnici, najame detektiva. Detektiv ugotovi, da so te informacije točne, saj sam najde Martina, kako prodaja na tržnici in ga pri tem opazuje. Kako naj ravna delodajalec?

15. Delavec v proizvodnji postane invalid III. kategorije s pravico do premestitve na drugo ustrezno delo. Kako naj postopa delodajalec, če drugega ustreznega dela nima – in kako če ima drugo ustrezno delo?

VII

Prenehanje pogodbe
o zaposlitvi 3. del
(posebno varstvo
pred prenehanjem in
odpovedjo,
prenehanje s sodbo
sodišča, sprememba
delodajalca)





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

VSRS Sodba VIII Ips 291/2017, z dne 18. 7. 2018

»Določba drugega odstavka 116. člena ZDR-1 se od skoraj identične določbe, ki jo je vseboval prej veljavni ZDR, razlikuje v tem, da je bilo v ZDR-1 dodano besedilo "in glede posebnega varstva pred odpovedjo." S tem je ZDR-1 odpravil nejasnosti v zvezi z vprašanjem, ali lahko pride do konkurence varstva pred odpovedjo po različnih zakonskih podlagah v smislu 117. člena ZDR-1 tudi v primeru odpovedi iz razloga nezmožnosti zaradi invalidnosti. Napotitev na uporabo določb, ki v zvezi z varstvom pred odpovedjo veljajo za odpoved iz poslovnega razloga, zato lahko pomeni le to, da določbe o varstvu starejšega delavca pred odpovedjo iz poslovnega razloga veljajo tudi za starejše delavce, ki se jim odpoveduje pogodba o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti zaradi invalidnosti. Če se torej delavcu odpoveduje pogodba o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti zaradi invalidnosti, mora ta tako uživati enako varstvo, kot če bi mu bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Tožnik je v času odpovedi užival varstvo pred odpovedjo iz dveh naslovov, in sicer kot delavec invalid po 116. členu ZDR-1 in kot delavec pred upokojitvijo po 114. členu ZDR-1. Nastopila je situacija iz 117. člena ZDR-1 o večkratnem varstvu pred odpovedjo. Tožnik močnejše pravno varstvo uživa po 114. členu ZDR-1, kot je pravilno presodilo sodišče

prve stopnje, saj mu toženka brez njegovega pisnega soglasja ni mogla zakonito odpovedati pogodbe o zaposlitvi, ne glede na to, da zanj ni imela na razpolago ustreznega delovnega mesta.«

VSRS Sklep VIII Ips 6/2020, z dne 22. 4. 2020

»Zmotno je stališče tožene stranke, da so predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (v konkretnem primeru je to določba 40. člena ZZRZI) relevantni le glede stanja invalidnosti kot razloga za odpoved, ne pa tudi za presojo ali je ponujena pogodba o zaposlitvi ustrezna ali ne. Prvi odstavek 40. člena ZZRZI povsem jasno določa, da delodajalec invalidu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, 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. S tem je zakonodajalec določil pogoj za zakonitost takšne odpovedi, to je ponudbo nove zaposlitve, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi.«

VSRS Sodba VIII Ips 99/2018, z dne 12. 3. 2019

»Tožnica v reviziji neutemeljeno navaja, da pri delavcih invalidih in starejših delavcih ni dopustna uporaba sodne razveze v primeru ugotovljene nezakovitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Invalidi na podlagi 116. člena ZDR-1 uživajo posebno varstvo pred odpovedjo le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga. Starejši delavci na podlagi 114. člena ZDR-1 uživajo posebno varstvo le pred odpovedjo iz poslovnega razloga. Posebno varstvo torej velja le pred izrecno navedenimi oblikami odpovedi, ne pa tudi pred drugimi načini prenehanja delovnega razmerja kot jih določa 77. člen ZDR-1, med katerimi je tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sodbo sodišča (5. alineja 77. člena ZDR-1).«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 48/2019, z dne 10. 9. 2019

»Po prvem odstavku 115. členu ZDR-1 v obdobju varstva ni dovoljena redna odpoved pogodbe o zaposlitvi varovanemu delavcu oz. delavki v nobeni obliki. Prepoved vključuje tudi odpoved iz poslovnega razloga, pa čeprav je bil odpovedni razlog resničen in objektivno utemeljen oziroma nepovezan s stanjem delavke, saj zakon v teh primerih ne dopušča nobenih izjem. Prepovedana so tudi kakršnakoli ravnanja, ki so sicer potrebna za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca. Tako kot pri sami

odpovedi tudi pri pripravljalnih ravnanjih ni pomembno, ali so ta objektivno utemeljena. Varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga in z njo povezanimi pripravljalnimi ravnanji po 115. členu ZDR-1 je brezpogojno in velja tudi, kadar so delodajalčevi razlogi - tako za odpoved kot za pripravljalna ravnanja - objektivno utemeljeni.«

VSRS Sodba VIII Ips 139/2018, z dne 12. 3. 2019

»Sodišči druge in prve stopnje sta zmotno uporabili materialno pravo, ko sta šteli, da je tožnica varovana na podlagi 115. člena ZDR-1. Navedena določba nosečih delavk in staršev ne varuje pred vsakršnim prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, pač pa le pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi kot načinom prenehanja po 4. alineji prvega odstavka 77. člena ZDR-1.«

VSRS sodba VIII ips 287/2016, z dne 9. 5. 2017

»Tožena stranka ima sicer prav, da brez delavčeve izjave o uveljavljanju posebnih pogojev za upokojitev delodajalec niti ne more (ker jih pri ZPIZ-u ne more pridobiti) niti ni dolžan upoštevati posebnih pogojev za upokojitev pri podaji odpovedi. Delodajalec ne sme biti podvržen pravni negotovosti, pri kateri bi bil vezan na okoliščine, pri katerih delavec brez obvestila delodajalcu uveljavlja ugodnosti, ki so odvisne izključno od njegove odločitve. Vendar mora delodajalec ob tem pokazati določeno mero skrbnosti, ki je vsaj v tem, da povpraša delavca, ali bo uveljavljal kake posebne ugodnosti, in da glede na informacije, ki jih pridobi od njega, opravi poizvedbo pri ZPIZ-u. Delodajalec to možnost ima in delavca tozadevno ne varujejo določbe o varstvu osebnih podatkov.«

VSRS Sodba VIII Ips 16/2019, z dne 11. 2. 2020

»V primeru, če sindikat pri delodajalcu imenuje ali izvoli le enega sindikalnega zaupnika, njegovo varstvo po 112. členu ZDR-1 ne more biti odvisno od tega, ali je med delodajalcem in sindikatom prišlo do dogovora o kriterijih za določitev števila sindikalnih zaupnikov iz prvega odstavka 207. člena ZDR-1. Namen dogovora o kriterijih je izbira med več sindikalnimi zaupniki glede posebnega pravnega varstva pred odpovedjo, v primeru le enega sindikalnega zaupnika pa je ta izbira že pojmovno izključena. Dejstvo, da kriteriji niso dogovorjeni, ne more imeti za posledico, da zaradi tega tudi edini sindikalni zaupnik ne bi bil varovan po 112. členu ZDR-1.«

VSRS sodba VIII Ips 207/2014, z dne 24. 2. 2015

»V skladu s prvim odstavkom 207. člena ZDR-1 se število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo pred odpovedjo iz 112. člena tega zakona, lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom. To pomeni, da ni nujno, da bi vsi sindikalni zaupniki, preko katerih sindikat uresničuje pravico zagotavljati, varovati in zastopati interese svojih članov pri delodajalcu, uživali tudi varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v smislu 112. člena ZDR-1. Natančnejša določitev kriterijev, kateri sindikalni zaupniki uživajo tudi to varstvo, je prepuščena dogovoru med delodajalcem in sindikatom.«

VSRS Sodba VIII Ips 277/2017, z dne 12. 9. 2018

»Če je bil ob sprejemu 113. člena ZDR (sedaj 112. člena ZDR-1) namen zakonodajalca zaščiti predstavnika delavcev med drugim tudi pred prerazporeditvijo (in celo znižanjem plače ter disciplinskim in odškodninskim postopkom), torej pred vsakim postopkom, ki bi spremenil njegov delovnopravni status ali ga omejeval oziroma oviral v njegovi aktivnosti, je treba nejasno določbo 112. člena ZDR-1 razlagati tako, da se nanaša tudi na primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe.«

VSRS Sodba VIII Ips 3/2022, z dne 28. 6. 2022

»Sodišče druge stopnje je pri svoji odločitvi prvenstveno upoštevalo naravo dejavnosti toženke, ki ji je pripisalo poseben pomen prav zaradi skrbi za zdravje pacientov in eventualne hujše posledice ter omejenost nadzora farmacevtov pri njegovem delu, kar pa ne more biti odločilno. Narava dejavnosti in odgovornost posameznega delavca je namreč lahko razlog za sodno razvezo samo v povezavi z dosedanjim delom delavca in očitano kršitvijo ter težo te kršitve, ne more biti pa to splošen kriterij, ki bi diferenciral posamezne dejavnosti delodajalcev oziroma poklice in že na tej podlagi predstavljal kriterij za možnost sodne razveze ali reintegracijo. Neutemeljeno je neko dejavnost izpostaviti kot tako pomembno oziroma tako potencialno nevarno, da bi že njena narava utemeljevala drugačno presojo v zvezi z možnostjo nadaljevanja delovnega razmerja oziroma sodno razvezo, torej izpostavitev dejavnosti kot pomembnega dodatnega kriterija za sodno razvezo. To ni zakonski kriterij. Na drugi strani takšno tolmačenje tudi ne upošteva tega, ali so bile hujše posledice za delovanje delodajalca ali tretjih oseb sploh ugotovljene. V konkretnem primeru jih ni bilo.

Ko se presoja o izgubi zaupanja, se v presoji možnosti reintegracije oziroma sodne razveze upošteva tudi dotedanje delo delavca, morebitne dotedanje napake pri delu ali kršitve, v povezavi s konkretno očitano kršitvijo. V tej zadevi je bilo ugotovljeno, da je tožnik delal pri toženi stranki že osem let, da do očitane kršitve ni storil napak, da je bil vseskozi odlično ocenjen (ocena prejšnje vodje lekarne) in da je očitno obstajalo tudi veliko zadovoljstvo uporabnikov z njegovim delom. Obenem je treba upoštevati tudi dober odnos tožnika s sodelavci. Na drugi strani tožnikov odnos z direktorico toženke in neposredno vodjo očitno ni bil najboljši, kar je delno treba pripisati tudi njegovi sindikalni aktivnosti, vendar je predvsem pomembno, da se tudi objektivno ta odnos zaupanja ni mogel porušiti zaradi ene napake tožnika pri delu, ob tem, da je bila ta ocenjena kot lažja kršitev delovnih obveznosti, ki tudi ni bila storjena iz hude malomarnosti. Ob dodatnem dejstvu, da toženka potrebuje farmacevte, ki so bili itak preobremenjeni, te okoliščine pretehtajo pri presoji o reintegraciji in sodni razvezi pogodbe o zaposlitvi. Tako kot je obrazložilo že sodišče prve stopnje, ima toženka petnajst enot in bi tožniku lahko zagotovila delo na njegovem delovnem mestu v drugi enoti in se na ta način izognila konfliktu z do tedaj neposredno nadrejeno delavko. Obenem tudi dogajanje po odpovedi pogodbe o zaposlitvi in v sodnem postopku (tožnikova obramba in komunikacija v sodnem postopku ni bila žaljiva) ne kaže na tako porušene odnose, ki bi narekovali sodno razvezo.«

VSRS Sklep VIII Ips 39/2020, z dne 2. 2. 2021

»Okoliščine za sodno razvezo so lahko objektivne narave (da delodajalec delavcu ne more zagotoviti ustreznega dela glede na nezakonito odpovedano pogodbo o zaposlitvi) oziroma subjektivne narave (da je med njima subjektivni odnos porušen do takšne mere, da ne omogoča več nadaljevanja delovnega razmerja). Zadosten razlog za sodno razvezo je že ugotovitev obstoja ene od teh okoliščin. Ukinitev delovnega mesta je lahko utemeljen razlog za odločitev sodišča, da sodno razveže pogodbo o zaposlitvi.«

VSRS sklep VIII Ips 51/2015, z dne 25. 5. 2015

»Kot prvo je potrebno šteti, da v primeru, da po poteku obdobja začasnega prenosa dejavnost, ki je predmet prenosa, v celotnem obsegu pogodbeno prevzame drugi prevzemnik, preidejo pravice in obveznosti v tej dejavnosti zaposlenih delavcev na novega prevzemnika. Na prenosnika zato ponovno preidejo pravice in obveznosti iz delovnih razmerij teh delavcev le v primeru, če ni novega prevzemnika oziroma če le-ta ne prevzame celotne dejavnosti, ki bi pogojevala tudi prevzem vseh delavcev.

Kot drugo je potrebno določbe osmega odstavka 75. člena ZDR-1 razlagati tako, da se pravice in obveznosti v zvezi s preходом pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ne izčrpajo s prvim iztekom pogodbenega prenosa podjetja oziroma dejavnosti, temveč veljajo te zakonske določbe tudi v naslednjih časovno povezanih pogodbenih prenosih dejavnosti na istega ali druge prevzemnike. Pri tem je treba šteti, da gre tudi pri naslednjih pogodbenih prenosih dejavnosti za prenos v smislu 75. člena ZDR-1, če se vsebina pogodbenega prenosa v primerjavi s prvim prenosom z vidika dela delavcev ni bistveno spremenila.«

VSRS Sodba VIII Ips 200/2016, z dne 10. 11. 2016

»Gre za spremembo delodajalca v smislu določbe 75. člena ZDR-1. V takšnem primeru preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti zaradi razmer, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika. Navedeno pomeni, da je od 1. 9. 2013, ko je bil prenos dejavnosti izvršen, na toženo stranko pa je prešla tudi pravica, da zoper tožnico ukrepa v zvezi s kršitvami delovnih obveznosti, ki jih sicer storila še pri delodajalcu prenosniku.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Delavki Mariji je bila marca vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in pričel je teči 60-dnevni odpovedni rok. Delavka pa je delodajalcu tik pred potekom odpovednega roka predložila potrdilo o tem, da je 1 mesec noseča.

Ali delavki preneha delovno razmerje s potekom odpovednega roka ali ne? Če ji ne, kdaj ji preneha? Ali bi bila situacija drugačna, če bi bila delavka noseča že v času vročitve odpovedi?

2. Delavec je sklenil delovno razmerje za določen čas od 15. 2. 2025 do 15. 11. 2025. Ker pa je delavec 25. 10. 2025 nastopil bolniški stalež, ki je trajal vse do 28. 11. 2025, delavec zahteva, da delovno razmerje traja vse do zadnjega dne bolniškega staleža (28. 11). Ali ima delavec prav?

3. Delavec Miha Š. je star 59 let in je pri tem delodajalcu zaposlen že 30 let. Čez 3 leta bo izpolnil pogoje za starostno upokožitev. Delodajalec pa vedno bolj razmišlja, da se bo od Mihe treba počasi posloviti.

Delodajalca tako nasploh zanima (v kolikor bi bil ustrezno podan kateri izmed odpovednih razlogov), ali lahko v konkretnem primeru Mihi odpove pogodbo o zaposlitvi:

- a) iz poslovnega razloga?
- b) iz poslovnega razloga s ponudbo nove ustrezne zaposlitve po 91. členu ZDR-1?
- c) iz krivdnega razloga?
- d) iz razloga nesposobnosti?

Ali in kako se razlikuje odgovor, v kolikor vam delodajalec postavi isto vprašanje čez točno 1 leto?

4. Gospodarska družba zaradi zmanjševanja naročil iz poslovnih razlogov odpove pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev, med njimi tudi Janezu. Odpovedni rok bo Janezu iztekel 6. 1. 2026. Janez pa je ob vročitvi odpovedi v bolniškem staležu, ki bo predvidoma trajal vse do marca 2026.

Ali je odpoved Janezu zakonita? Če je, kdaj mu preneha delovno razmerje?

5. Delodajalec A delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delavec vloži tožbo na ugotovitev nezakonnosti odpovedi in vse kaže, da bo sodišče njegovemu tožbenemu zahtevku ugodilo. Delavec, ki se mu je delodajalec »zameril« pa se ne bi rad vrnil na delo k delodajalcu, ampak bi rad dosegel le plačilo odškodnine (denarnega povračila). Ima zato na voljo kakšno pravno možnost?

6. Katsikas je bil zaposlen kot kuhar v restavraciji v Lichtenfelsu, katere lastnik je bil Konstantinidis. Ta je restavracijo prodal Mitosisu, ki je prevzel vse obveznosti iz poslovanja restavracije, vključno z delovnimi razmerji delavcev, ki so v njej delali. Katsikas ni želel delati za Mitosisa, kljub temu, da bi imel pri njem enak delovnopравни položaj, zato je prosil Konstantinidisa, naj ga zaposli v kateri od drugih restavracij, ki jih je imel v lasti. Konstantinidis je njegovo prošnjo zavrnil, ga še enkrat pozval naj nastopi delo pri Mitosisu, ker pa je Katsikas to izrecno odklonil, mu je Konstantinidis izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi.

Katsikas je s tožbo zahteval ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in vrnitev na delo. Kako je odločilo sodišče?

Kaj pa bi svetovali Katsikasu, v kolikor bi se slednji odločil, da bo delal za Mitosisa, vendar bi se delovni pogoji po enem letu bistveno poslabšali (veliko večje število nadur, neugodne razporeditve delovnega časa ipd.)?

7. Družba A ima več restavracij po vsej Sloveniji. Marca 2025 proda svojo restavracijo v Mariboru družbi B. V restavraciji je bilo zaposlenih 6 delavcev (2 kuharja in 4 natakarji). Družba A želi vse svoje zaposlene v restavraciji odpustiti, družba B, ki predvideva, da bo restavracija nadaljevala s poslovanjem že aprila, pa namerava zaposliti oba kuharja, ki sta že delala v restavraciji, ne pa tudi natakarjev.

Ali, in če, po kakšnem postopku lahko družba A odpusti delavce, ki so delali v restavraciji? Ali je družba B dolžna zaposliti tudi natakarje, ki so delali v restavraciji?

8. Gospodarska družba A (prevzeta družba) se je oktobra 2025 pripojila k gospodarski družbi B (prevzemna družba) in s tem prenehala obstajati kot samostojen pravni subjekt. V prevzeti družbi so zaposleni delavci tako za določen kot za nedoločen čas. Postavljajo se naslednja vprašanja:

- Ali morata prevzeta in prevzemna družba v pripojitveni pogodbi pred odločanjem na skupščini dogovoriti pravice in obveznosti obeh družb glede zaposlitve delavcev v prevzemni družbi?
- Ali mora družba B delavcem pripojene družbe predložiti v podpis nove pogodbe o zaposlitvi?
- Za prevzemno družbo (družbo B) velja podjetniška kolektivna pogodba, ki določa za delavce ugodnejše pravice kot kolektivna pogodba, ki je zavezovala prevzeto družbo (družbo A). Kakšne pravice je dolžna družba B zagotavljati delavcem, ki so prej delali v prevzeti družbi (družbi A) - tiste iz kolektivne pogodbe, ki zavezuje družbo B ali tiste iz kolektivne pogodbe, ki zavezuje družbo A?
- Ali je družba B dolžna delavcem, ki so pred pripojitvijo delali v družbi A, plačati še neplačan del regresa za letni dopust, glede na to, da so pri družbi A prejeli le prvi del regresa?

VIII



Plačilo za delo in
delovni čas



PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

1. Plačilo za delo

VSRS Sklep VIII Ips 9/2024, z dne 20. 8. 2024

»ZDR-1 delodajalcu ne nalaga niti obveznosti plačila za poslovno uspešnost niti minimalnega zneska tega plačila. Kljub takšni zakonski določbi, ki napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi oziroma pogodbi o zaposlitvi, pa delodajalca zavezuje prepoved diskriminacije. Tudi pri plačilu za poslovno uspešnost mora namreč delavcem zagotoviti enako obravnavanje glede na osebne okoliščine. Ni torej nedopustno, da se pri določitvi kriterijev za priznanje in višino plačila za poslovno uspešnost upošteva število dni prisotnosti na delu (kar je v praksi pogosto), vendar pa uporaba tega kriterija ne sme biti diskriminatorna.

Delovna uspešnost po drugem odstavku 127. člena ZDR-1 je vezana na delavčev dejanski prispevek delodajalcu v obliki opravljenega dela. V nasprotju s tem in kot izhaja iz poimenovanja instituta, pa je plačilo za poslovno uspešnost vezano na uspešnost poslovanja družbe kot celote. To se običajno presoja po doseganju v planskih aktih družbe načrtovanih ciljev in je odvisna od številnih drugih dejavnikov (med drugim tudi od tržnih razmer, poslovnih odločitev itd.), ne le od kvalitete ali celo zgolj od obsega opravljenega

dela delavcev. Plačilo iz naslova poslovne uspešnosti predstavlja sistem kolektivnega nagrajevanja praviloma vseh delavcev pri delodajalcu in ne individualnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja delodajalca.

Še posebej s tega vidika je bila tožnica z delavci, ki niso bili bolniško odsotni (in so bili posledično pri plačilu za poslovno uspešnost obravnavani bolj ugodno), v primerljivem položaju.

Zato so izpolnjeni vsi trije pogoji za ugotovitev diskriminacije: tožnica je bila pri odmeri plačila za poslovno uspešnost manj ugodno obravnavana; razlog za to je bil povezan z osebno okoliščino na njeni strani (zdravstveno stanje); tožnica in delavci, ki so prejeli višje plačilo za poslovno uspešnost, so bili v primerljivi situaciji.«

VSRS Sodba VIII Ips 168/2018, z dne 19. 12. 2018

»Določba 129. člena ZDR-1 je pomensko odprta in ne določa niti minimuma višine dodatka niti dolžine in načina upoštevanja delovne dobe pri določitvi dodatka za delovno dobo. Tako je strankam kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti prepuščeno, da samostojno uredijo višino dodatka za delovno dobo, torej tako dolžino in način upoštevanja delovne dobe kot tudi odmerni odstotek. Ob predstavljeni ureditvi zakon razen samega priznavanja pravice do dodatka za delovno dobo, ne opredeli niti pogojev (dolžine in načina upoštevanja delovne dobe) niti višine v smislu odmernega odstotka, zato je oboje stvar kolektivnega urejanja.«

VSRS Sodba VIII Ips 26/2019, z dne 16. 4. 2019

»Prvega odstavka 129. člena ZDR-1 ni mogoče razlagati tako, da delavcu dodatek na delovno dobo vedno pripada za vso delovno dobo pri vseh dosedanjih delodajalcih. Določba tretjega odstavka 9. člena ZDR-1 v zvezi z 222. členom ZDR-1 (oziroma tudi kasnejšim 2. členom ZDR-1A) se ne nanaša zgolj na višino dodatka, temveč tudi na obdobje, za katerega se dodatek obračuna. Na drugačno razlago ne moreta vplivati določbi 75. člena ZDR-1 in 92. člena ZDR-1.«

VSRS Sodba VIII Ips 26/2022, z dne 29. 11. 2022

»Višina povračil stroškov v zvezi z delom mora biti urejena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Če takšne kolektivne pogodbe ni, se uporabi podzakonski predpis, ki ureja te stroške. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega

razmerja sicer ni podzakonski predpis, predviden v drugem odstavku 130. člena ZDR-1, saj gre za predpis iz davčnega področja, vendar se glede na procesni položaj v obravnavni zadevi vseeno uporabi kot relevantna pravna podlaga za določitev višine potnih stroškov. Namreč za toženo stranko ni niti veljavne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti niti morebitne primerljive in zato uporabljive druge kolektivne pogodbe, prav tako pa ni neposredno uporabljivega podzakonskega predpisa. Navedena Uredba pa kot podzakonski predpis, sicer iz davčnega področja, kljub vsemu omogoča določitev višine stroškov v zvezi z delom, do katerih je bila tožnica upravičena.«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 322/2017, z dne 20. 2. 2018

»Tožnik pisnega soglasja k pobotanju ni dal, zato njegova terjatev iz naslova nadomestila plače ni mogla prenehati na podlagi enostranskega pobota tožene stranke.«

VSRS Sodba VIII Ips 47/2021, z dne 9. 11. 2021

»Višina nadomestila plače je odvisna od razloga, zaradi katerega je delavec odsoten z dela. Pri tem se posamezni razlogi med seboj izključujejo. Tako na primer delavec ne more biti sočasno v bolniškem staležu in na dopustu ali pa v bolniškem staležu in na čakanju na delo. Če je ugotovljena začasna nezmožnost za delo zaradi bolezni in je delavcu (zavarovancu) odprt bolniški stalež, se šteje, da je delavec odsoten z dela zaradi bolezni, ne glede na to, ali je bil pred odobritvijo bolniškega staleža na čakanju na delo. Institut čakanja na delo iz razlogov na strani delodajalca pride v poštev le v času, ko bi tožnik sicer moral prihajati na delo, pa tega ne more zaradi razlogov na strani delodajalca.«

2. Delovni čas

VSRS Sodba VIII Ips 25/2021, z dne 1. 2. 2022

»Ker prvi odstavek 142. člena ZDR-1 v delovni čas uvršča tako efektivni delovni čas kot tudi čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela (torej tri različne kategorije) in glede na 143. člen ZDR-1, ki opredeljuje pojem polnega delovnega časa, je pravilen zaključek sodišča druge stopnje, da je treba v pojem polni letni delovni čas, ki ga navaja 151. člen ZDR-1, šteti vse kategorije, ki sestavljajo delovni čas, torej tudi čas delavčeve upravičene odsotnosti z dela.

Ker je tožnik v letu 2017 delal ponoči manj kot tretjino polnega letnega delovnega časa, ni izpolnjeval pogoja, da se ga šteje kot nočnega delavca, kot ga določa 151. člen ZDR-1.«

VSRS Sodba VIII Ips 149/2018, z dne 4. 12. 2018

»Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. S tem je zakon določil referenčno obdobje, v katerem mora delodajalec opraviti izravnavo ur tako, da bo ob zaključku povprečna delovna obveznost znašala toliko ur, kot jih kot poln delovni čas določata zakon ali kolektivna pogodba. Za izravnavo ur s prenašanjem v naslednja referenčna obdobja v citiranih določbah ni podlage. Kljub temu je nasprotna udeleženka odredila koriščenje presežka ur v naslednjem referenčnem obdobju, saj do popolne izravnave znotraj referenčnih obdobj ni prišlo, zato je sodišče tako odrejene ure pravilno štelo za kompenzacijo.

Neenakomerna razporeditev delovnega časa pomeni, da je delovni čas v okviru šestmesečnega referenčnega obdobja v določenem časovnem obdobju lahko trajal več kot znaša redna (dnevna ali tedenska) delovna obveznost in v preostalem časovnem obdobju manj; moral pa se je v referenčnem šestmesečnem obdobju izravnati. Če so po koncu referenčnega obdobja ostale ure neizravnane, predstavljajo te ure delo preko polnega delovnega časa (nadure).«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 86/2019, z dne 30. 6. 2020

»Ni dovolj, da delodajalec samo formalno utemelji svojo odločitev glede razporeditve delovnega časa delavca, ki uveljavlja svojo pravico do krajšega delovnega časa iz naslova starševskega varstva. Delodajalec mora sprejeti svojo odločitev s tehtanjem glede na potrebe delovnega procesa in zahtevo (družinske potrebe) delavca, pri čemer ima v izhodiščnem položaju sicer prednost varovanje pravice delavca iz naslova starševstva.«

VSRS Sodba VIII Ips 22/2022, z dne 29. 11. 2022

»Kadar je delavec dolžan opraviti delo preko polnega delovnega časa na izrecno zahtevo delodajalca, je upravičen zahtevati plačilo zanje. Delo preko polnega delovnega časa predstavlja delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, za katere delavcu pripada dodatek. Vnaprejšnja odpoved pravici do dodatka nima učinkov, za morebitno drugačno ureditev pravic v zvezi s plačilom za delo pa v ZDR-1 tudi ni podlage. Tak dogovor je možen le s prokuristom in poslovodno osebo. Dogovor med tožnikom kot vodilnim delavcem in toženko o tem, da je plačilo za delo preko polnega delovnega časa že zajeto v osnovni plači, je bil nedopusten.«

VSRS Sodba VIII Ips 261/2016, z dne 7. 3. 2017

»„Fleksibilnost“ razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa. Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od npr. klasične razporeditve delovnega časa 40 ur na teden, 8 ur na dan, od ponedeljka do petka, da delavec v režimu neenakomerne razporeditve dela tudi po več kot 8 ur na dan, več ali manj kot 5 dni v tednu itd. Vendar je lahko tudi v neenakomerno razporejenem delovnem času določen način razporeditve, ki je fiksni po svoji naravi in s tem predvidljiv (npr. delo vsak drugi dan, ali določen z letnim oziroma mesečnim razporedom). Če je razporeditev delovnega časa sistemsko jasna in ima vnaprej razviden način razporeditve, se da tudi vnaprej določiti dneve, na katere delavec običajno dela. To je ves čas trdil revident, tožena stranka pa se je branila z argumentom „fleksibilnosti“ glede na sprotne delovne potrebe v času dela prostih dni. Ta argument zaradi tautologije po presoji revizijskega sodišča ne zdrži, saj tudi pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa na dela proste dneve dela ni in zato enako ni potrebe po delu delavcev pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa.

Z revidentovim stališčem, da bi bilo z drugačno razlago v obravnavani zadevi lahko kršeno načelo enakosti iz 14. člena Ustave RS, revizijsko sodišče soglaša. Revident bi bil prikrajšan za nadomestilo za dela proste dneve, zato teh dni ne bi mogel enako uživati kot drugi zaposleni v enakomerni porazdelitvi delovnega časa. Poleg tega bi moral v primeru sprejemanja stališča sodišč nižjih stopenj na letni ravni dejansko opraviti več ur kot nekdo, ki dela v klasični razporeditvi delovnega časa med ponedeljkom in petkom. Razlikovanje je v obravnavni zadevi nerazumno, saj jo tožena stranka utemeljuje z (naknadno) zmanjšanimi potrebami po delu na dela proste dneve, ko njegovo delovno obveznost ukinja s spremenjenim razporedom.«

VSRS Sodba VIII Ips 20/2023, z dne 12. 9. 2023

»Mesečni razpored dela, ki ga delodajalec objavi v predhodnem mesecu in ga nato s sklicevanjem na potrebe delovnega procesa še enostransko spreminja, sam po sebi ne ustreza razporeditvi delovnega časa iz 2. alineje prvega odstavka 32.b člena kolektivne pogodbe dejavnosti (zdravstva in socialnega varstva), saj mora ta razporeditev temeljiti tudi na vnaprej predvidljivem in sistemsko jasnem vzorcu razporejanja na delo, tako da bi se dalo vnaprej določiti dneve, na katere ima delavec delovno obveznost.

Ob nasprotnem stališču bi bila pravica delavcev do nadomestila plače za dneve praznikov po prvem odstavku 32.b člena kolektivne pogodbe dejavnosti izvotljena. Namen te določbe je preprečiti zlorabo pravic delavcev v smeri, da bi jim delodajalci proste dneve tedenskega počitka načrtovali ravno na dneve praznikov ter jih s tem prikrajšali za nadomestilo plače,⁵ tega namena pa ni mogoče doseči z dopuščanjem določanja prostih dni na praznične dneve le v razporedu dela, ki ne temelji na nekem vnaprej predvidljivem in sistemsko jasnem vzorcu.«

VSRS Sklep VIII Ips 191/2018, z dne 21. 5. 2019

»V premoženjskopравnem delovnem sporu ne veljajo pravila o obrnjenem dokaznem bremenu. Če delavec meni, da mu delodajalec dolguje plačilo za delo preko polnega delovnega časa, mora navesti dejstva, ki to potrjujejo in v potrditev teh dejstev ponuditi dokaze. Dokazno breme, da je poravnal vse obveznosti do delavca iz naslova delovnega razmerja je res na delodajalcu, vendar šele, ko delavec dokaže, da je ta obveznost nastala. Konkretno to pomeni, da mora delavec dokazati, da je opravil delo preko polnega delovnega časa in koliko.

Absurdno je očitati toženki, da ni dokazala, da je tožniku plačala vse nadure, oziroma da jih je opravil manj, kot zatrjuje, saj je toženka dokazovala, da je ure, ugotovljene na podlagi evidence, ki jo je po zakonu dolžna voditi, plačala (in da torej več ur ni opravil), sodišče pa je dokazne predloge, ki jih je predlagala, zavrnilo.

Pravica do dodatka za delo preko polnega delovnega časa je zagotovljena z zakonom, ki le glede višine napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi. Če delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, je treba izhajati iz ureditve pravice v drugih kolektivnih pogodbah.«

VDSS Sodba Pdp 185/2017, z dne 7. 9. 2017

»Sodišče prve stopnje je pravilno navedlo, da se je obsežna sodna praksa postavila na stališče, da je delavec do plačila za nadurno delo upravičen, čeprav mu nadurno delo ni bilo pisno odrejeno, je pa delodajalec vedel, da mora delavec zaradi zahtevane naloge opravljati delo preko polnega delovnega časa.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Ali delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom (polovico polnega delovnega časa) pripada minimalna plača v celoti ali v sorazmernem delu? V katerem zakonu je pravno urejen institut minimalne plače?
2. Delodajalčev dobavitelj ne dobavi materiala, nujno potrebnega za normalen potek proizvodnje, zato je delodajalec prisiljen proizvodnjo začasno ustaviti. Delavcem odredi, da naj gredo domov in jim za tisti dan plača nadomestilo v višini polovice njihovega siceršnjega dnevnega zaslužka. Je delodajalec ravnal prav?
3. Delavec je bil tri tedne v bolniškem staležu zaradi astme. Po treh tednih se je vrnil na delo, a že čez teden dni je bil spet v bolniškem staležu – tokrat zaradi pljučnice. Kdo plača nadomestilo plače za čas delavčeve odsotnosti z dela zaradi bolezni (pljučnice)?
4. Delavka zaradi velike malomarnosti poškoduje delovno sredstvo. Nastane škoda v višini 200 EUR. Delavka prizna krivdo za nastalo škodo. Naslednji mesec delavka pri pregledu plačne liste ugotovi, da ji bila izplačana plača, zmanjšana za 200 EUR. Pravno ovrednotite situacijo.

5. Odgovorite za DA/NE ter obrazložite odgovor.

- Plača je sestavljena iz osnovne plače, dodatkov in povračila stroškov v zvezi z delom.
- Najnižja osnovna plača v kolektivni pogodbi je lahko določena v nižjem znesku od minimalne plače.
- Plača je lahko izplačana v gotovini.

6. Mestno vrtnarstvo ugotavlja, da imajo v pomladnih in poletnih mesecih toliko dela, da bi vsi delavci morali delati več kot polni delovni čas (40 ur tedensko), v jesenskih in zimskih mesecih pa dela ni dovolj. Kako naj v podjetju organizirajo delovni čas svojih 20 delavcev? Upoštevajte zakonske možnosti in zakonske omejitve.

7. Podjetje, ki se ukvarja z mednarodno špedicijo, ima organizacijsko enoto, katere delo je vezano na delo služb izven podjetja (carina, ..). Delovni čas v podjetju je enakomerno razporejen, dela se od ponedeljka do petka od 8. do 16. ure. Včasih pa se je treba tudi glede delovnega časa prilagoditi delu carine. Takrat bi morali delavci na delu ostati tudi po 16. uri in delati tudi ob sobotah, nedeljah in praznikih, ure, ki so jih opravili nad polnim delovnim časom, pa bi lahko izkoristili v naslednjem tednu oziroma v naslednjem mesecu.

Kako mora v takšnem primeru ravnati delodajalec – s kakšnim aktom doseže, da delavci delajo v spremenjenem delovnem času?

Ali in ob kakšnih pogojih so delavci dolžni delati v spremenjenem delovnem času?

Ali bi bilo dolžno podjetje plačati dodatek za delo na nedeljo oz. na dela proste dneve? Kaj pa za delo ob sobotah?

8. Zaradi sezonske narave dela je delodajalec organiziral delovni proces tako, da je delovni čas med letom neenakomerno razporejen. Delavci v času sezone delajo vse sobote, v času izven sezone pa imajo proste petke. Kako naj delodajalec ravna v primeru delavke, ki je bila v sezonskem času v bolniškem staležu, saj ji za petke, ko bodo drugi delavci prosti, v podjetju ni možno zagotoviti dela?

9. Družba se ukvarja s prodajo sadja in zelenjave na debelo. Zaradi narave dela želijo uvesti delovni čas tako, da bi trajal 40 ur na teden, in sicer pet dni v tednu od 3. ure ponoči do 11. ure.

Ali je možno uvesti tak delovni čas?

Kako je treba določiti dodatek za nočno delo (za koliko ur?)

Ali mora biti družba pri tovrstni organizaciji delovnega časa posebej pazljiva glede določenih kategorij delavcev? Ali je v primeru teh kategorij delavcev nočno delo dopustno v primeru izpolnitve določenih pogojev?

10. Direktor je delavcu (ki je v tekočem koledarskem letu opravil 100 nadur) ob 13. uri povedal, da mora po končanem rednem delu ostati na delu zaradi dokončanja nekega zelo nujnega dela. Delavec pa je kljub temu ob 14. uri odšel domov, v disciplinskem postopku, ki ga je zaradi tega sprožil direktor, pa je navajal, da:

- mora delavec z vsako odreditvijo nadurnega dela soglašati,
- mu direktor nadurnega dela ni odredil najmanj dan prej,
- da mu nadurnega dela ni odredil pisno,
- da je invalid (po odločbi ZPIZ ni sposoben za delo na svojem delovnem mestu, je pa sposoben za delo na drugem delovnem mestu, na katerem delo opravlja s polnim delovnim časom), zato mu ni mogoče naložiti nadurnega dela
- ni hotel nadurno delati, ker mu pred tednom dni, ko je opravljal nadurno delo (skupno je delovni čas tisti dan trajal 11 ur) delodajalec dodatka za nadurno delo ni priznal za vse delovne ure tistega dne, ampak samo za 3 ure.

Je delavec upravičeno odklonil nadurno delo, iz katerega razloga?

Bi bil odgovor drugačen, če bi delavec v koledarskem letu opravil že 170 ur?

11. Je mogoče delavcem delovni čas razporediti na naslednje načine:

- enakomerno, na 3 dni v tednu po 12 ur (36 ur tedensko),
- neenakomerno (en teden 36 ur, drugi teden 46 ur),
- neenakomerno (v obdobju povečanega obsega dela - tedensko po 57 ur, v obdobju majhnega obsega dela - tedensko po 23 ur)?

12. Delavec, ki dela v dveh izmenah - dopoldanski (od 6. do 14. ure) in popoldanski (od 14. do 22. ure) mora včasih ostati na delu tudi po končani popoldanski izmeni (od 22. do 24. ure) (zaradi nujnih/nepredvidenih popravil strojev za zagotovitev njihovega nadaljnjega varnega delovanja ipd.)

Kakšne dodatne pravice pripadejo temu delavcu po ZDR-1? Ali mora biti delodajalec pozoren na kakšne omejitve?

Kakšne so lahko (če sploh) posledice, v kolikor delavec zavrne zakonito izdano pisno odredbo v tovrstnih primerih ter ob 22:00 odide domov?

Kakšna pa je situacija v primeru, če pred 22:00 delavec še ne bi prejel pisne odredbe (ampak le ustno odredbo)?

Kako pa bi vplivalo na situacijo dejstvo, če bi bil delavec star 56 let?

13. Odgovorite z DA/NE ter obrazložite odgovor.

- Dnevni in tedenski počitek se ne všteta v delovni čas.
- Delavec, ki dela manj kot 8 ur na dan, nima pravice do odmora.
- Vsak, ki dela ponoči, je nočni delavec.
- Čas odmora se všteta v delovni čas in plača v višini 80% osnove.
- Delavec lahko v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa dela največ 13 ur dnevno.

14. Filip in Luka delata v bolnišnici. V nedeljo je bil Filip v službi, Luka pa je bil prost. Ocenite situacijo z vidika časa počitka in plačila – kaj pripada enemu in kaj drugemu?

15. V podjetju se ukvarjajo s pravno ureditvijo pravice do odklopa (skladno s 142.a členom ZDR-1). Odgovori z DRŽI/NE DRŽI ter obrazloži odgovor

- Nadrejeni delavcu v zasebnem Messenger/Facebook sporočilu v soboto zvečer pošilja informacije v zvezi z delovnimi obveznostmi ter prosi za mnenje tekom nedelje. Delavec se ne odzove. Ali je delavec kršil delovnopravne obveznosti?
- Ali je iz vidika namena pravice do odklopa ustrezno, da delavci prostovoljno pošiljajo ter prostovoljno odgovarjajo na e-pošto (oboje izven delovnega časa)?
- Pravica do odklopa velja v času letnega dopusta in v času dnevnih ter tedenskih počitkov ne pa tudi v času drugih upravičenih odsotnosti z dela (npr. selitve delavca, odobrenega bolniškega staleža, odobrene neplačane odsotnosti z dela zaradi zasebnega potovanja skladno z 52. členom KPVIZ ipd.).
- Delavec (vzdrževalec strojev) ima skladno s kolektivno pogodbo odrejeno pripravljenost na delo doma. V tem času delavca iz podjetja 3x pokličejo, da naj pride popraviti stroje. V tem primeru ne gre za kršitev pravice do odklopa.

IX

Letni dopust in
druge odsotnosti
z dela





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

VSRS Sklep VIII Ips 12/2025, z dne 16. 6. 2025

»Ob upoštevanju stališč SEU in naše ureditve pravice do plačanega letnega dopusta ter njegove izrabe je pomembno upoštevati, na kakšen način lahko delodajalec zadosti (vsebinskim) zahtevam glede obvestitve delavca o (preostalem) letnem dopustu, ga spodbudi k izrabi in opozori na posledice neizrabe ter kdaj oziroma do kdaj mora to storiti.

Zgolj obvestilo delodajalca delavcu o pripadajočem letnem dopustu za tekoče leto do 31. marca (drugi odstavek 160. člena ZDR-1) ne zadošča za izpolnitev obravnavane pojasnilne obveznosti, saj je po stališčih SEU vloga delodajalca vsebinsko zahtevnejša.

Nerazumljivo bi bilo delodajalcu očitati opustitev navedene obveznosti do konca tekočega leta za primer, če je delavec v dogovoru z delodajalcem pravočasno planiral izrabo preostanka dopusta prav ob koncu leta ali v dovoljenem obdobju za prenos - do 30. junija naslednjega leta (v primerih odsotnosti iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 celo do 31. decembra naslednjega leta) oziroma je delavec planiral izrabo dopusta celo kako drugače, delodajalec pa je s tem soglašal. V takšnih primerih bi bilo predhodno pozivanje delavca, naj izrabi dopust že pred tem, v nasprotju s prejšnjim dogovorom delavca in delodajalca o datumu in obdobju izrabe dopusta.«

VSRS Sodba VIII Ips 17/2019, z dne 7. 5. 2019

»Tretji odstavek 159. člena ZDR-1 določa, da ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60 % telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

Tako jezikovna kot namenska razlaga te določbe pokažeta, da jo je treba razumeti tako, da delavcu za vsako od navedenih okoliščin (starost, invalidnost, najmanj 60 % telesna okvara, varstvo in nega otroka s telesno ali duševno prizadetostjo) pripadajo najmanj trije dodatni dnevi letnega dopusta in ne da so trije dodatni dnevi letnega dopusta določeni za vse te primere skupaj.«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 23/2022, z dne 25. 10. 2022

»Če referenčno obdobje traja 12 mesecev, potem je obdobje za prenos, ki prav tako traja 12 mesecev enako in torej ne „bistveno daljše“ od referenčnega obdobja. Tudi obdobje 12 mesecev in 8 dni, kolikor je bil tožnik po zaključku referenčnega obdobja dejansko odsoten zaradi bolezni, bistveno ne presega referenčnega obdobja.

Ker ima 7. člen Direktive neposredni učinek, in ker gre v konkretnem primeru za razmerje med posameznikom in državo, ki nastopa kot delodajalec, sodišče ne sme uporabiti četrtega odstavka 164. člena ZDR-1, ki je v nasprotju s 7. členom Direktive, pač pa neposredno ta člen Direktive.

Iz navedenega izhaja, da je toženka ravnala protipravno, ko tožniku po zaključku bolniškega staleža z 8. 1. 2019 oziroma že s 1. 1. 2019 ni priznala pravice do plačanega letnega dopusta iz 2017. Toženka se svoje odgovornosti za škodo ne more razbremeniti s trditvijo, da je ravnala v skladu z zakonom, s katerim je sama kot država nepravilno prenesla določbo Direktive. Država ne sme imeti koristi od kršitve prava Unije na škodo delavca. Ravnanje toženke je bilo zato protipravno, čeprav je bilo v skladu z njeno zakonodajo.«

VSRS Sodba VIII Ips 42/2019, z dne 14. 1. 2020

»Določbo četrtega odstavka 162. člena ZDR-1, po kateri ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali

dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta, je treba razlagati tako, da ta določba ne vključuje tudi 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, kot pojasnjeno, tudi SEU, razen izjemoma, omejilo na obdobje 15 mesecev za prenos. V konkretni zadevi to vprašanje ni 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 kadrovsko službo), torej že pred potekom obdobja za prenos, ki ga določa četrti odstavek 162. člena ZDR-1.

V zvezi z drugim vprašanjem je najprej treba pojasniti, da tako določbe ZDR-1 kot določbe Direktive 2003/88/ES in Listine Evropske unije o temeljnih pravicah 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 in mu delodajalec med trajanjem delovnega razmerja ni pravilno omogočil izrabe letnega dopusta, nima drugih pravic. Zaradi zagotovitve ustreznega sodnega varstva oziroma učinkovitega uveljavljanja njegovih pravic 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 to pravico delavca izvotlila.

Sodišče druge stopnje je tožnici utemeljeno prisodilo odškodnino za neizrabljen dopust. Toženka namreč v sodnem sporu niti ni zatrjevala (tega ne zatrjuje 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 možnosti 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.«

VSRS Sodba VIII Ips 24/2021, z dne 29. 3. 2022

»Delavec, ki mu je bila nezakonito odpovedana pogodba o zaposlitvi, je upravičen do nadomestila za neizkoriščen letni dopust tudi za leta, ki sledijo letu, v katerem je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana, torej za celotno obdobje priznanega delovnega razmerja, ki je kasneje prenehalo (v tem primeru s sodno razvezo pogodbe o zaposlitvi).«

VSRS Sodba VIII Ips 38/2021, z dne 28. 6. 2022

»Če je bil delavec prikrajšan za letni dopust zaradi nezakonite odpovedi ali druge nezakonitosti delodajalca, mora delodajalec, ki z nezakonitim ravnanjem delavcu ne omogoči njegove pravice do plačanega letnega dopusta, za to nositi posledice, ki se kaže v tem, da delavec ne izgubi pravice do izrabe po poteku referenčnega obdobja.«

VSRS Sodba VIII Ips 36/2022, z dne 17. 1. 2023

»V primeru izrabe letnega dopusta je delavec, ki dela krajši delovni čas, odsoten z dela štiri ure, saj je taka njegova delovna obveznost in se druge štiri ure ne štejejo za delovno obveznost. Zato ima v času letnega dopusta pravico do nadomestila plače za štiri ure dela. Enako velja tudi za nadomestilo, do katerega je delavec upravičen na podlagi 164. člena ZDR-1, torej če dopusta ne izrabi, ker mu je prenehalo delovno razmerje.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. Dne 31. marca 2025 delavka da odpoved in ji po poteku enomesečnega odpovednega roka preneha delovno razmerje. Kako je z delavkinim letnim dopustom in regresom za letni dopust za leto 2025?

2. Delavec je pridobil pravico do invalidske upokojitve. Odločba Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje o ugotovljeni I. kategoriji invalidnosti je postala pravnomočna 7. januarja 2026. Do omenjenega dne je bil delavec v bolniškem staležu, zato ni mogel izkoristiti celotnega dopusta za leto 2025 (ostalo mu je 8 dni letnega dopusta).

- Koliko dopusta pripada delavcu za leto 2026? Ali delavcu pripada regres?
- Ali lahko delavec letni dopust koristi še po 7. 1. 2026 in s tem spremeni datum prenehanja delovnega razmerja, če tega ne more, pa, ali mu je dolžan delodajalec izplačati odškodnino za neizrabljeni letni dopust?

3. Delavka se je zaposlila s 1. 9. 2024. Julija 2025 je nastopila materinski in nato starševski dopust in se bo vrnila na delo avgusta 2026. Koliko letnega dopusta pripada delavki za koledarska leta 2024, 2025 in 2026 ter kako je z izrabo letnega dopusta za ta leta?

4. Delavcu je pri delodajalcu A z 31. avgustom prenehala pogodba o zaposlitvi, s 1. septembrom pa je pričel delati pri delodajalcu B. Glede na kriterije za odmero letnega dopusta pri delodajalcu A bi mu pripadal za tekoče koledarsko leto letni dopust v trajanju 24 dni, po kriterijih pri delodajalcu B pa v trajanju 21 dni. Delavec letnega dopusta pri delodajalcu A ni izrabil, zato mu je le-ta ob prenehanju delovnega razmerja izdal potrdilo, da delavec ni izrabil niti dneva letnega dopusta.

- Koliko dni letnega dopusta za tekoče koledarsko leto lahko delavec izrabi pri delodajalcu B?
- Pri katerem delodajalcu delavcu pripada regres za letni dopust?

5. Delavka je nastopila bolniški stalež 13. 10. 2024 in se vrnila na delo 14. 1. 2026. Ali so v podjetju dolžni ugoditi njeni zahtevi, da izrabi preostanek letnega dopusta – 4 delovne dni iz leta 2024 in celotni letni dopust iz leta 2025?

6. Koliko dni letnega dopusta pripada delavcu, ki:

- ima delovni čas razporejen na 4 dni v tednu in je invalid,
- ima delovni čas razporejen na 6 dni v tednu in ima 3 otroke, stare 8, 10 in 16 let,
- ima delovni čas razporejen na 5 dni v tednu in je star 17 let?

7. Delavka je imela odobren letni dopust od 1. do 10. avgusta. 9. avgusta je po telefonu poklicala direktorja, ki pa je bil tisti dan službeno odsoten, zato je njegovi tajnici sporočila, da bo ostala na dopustu še pet dni. Ko se je 16. avgusta vrnila na delo, pa ji je bila vročena pisna obdolžitev in vabilo na zagovor zaradi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (razlog: neopravičena odsotnost z dela). Je po vašem mnenju direktor ravnal pravilno?

8. Delavka se z delodajalcem dogovori, da bo celotni letni dopust izkoristila v oktobru in novembru 2025, saj namerava z možem odpotovati na dolge počitnice v eksotične kraje. Nato pa delavka septembra doživi prometno nesrečo in je vse do konca julija 2026 v bolniškem staležu. Ali lahko glede na določbe ZDR-1 (v celoti ali delno) izrabi letni dopust za leto 2025 v letu 2026?

9. Delavec dela s krajšim delovnim časom – 20 ur tedensko, in sicer tako, da dela od ponedeljka do petka, 4 ure na dan. Delavec ima enega otroka, starega 12 let. Koliko dni letnega dopusta pripada delavcu v koledarskem letu, upošteva ZDR-1? Kako je z delavčevim regresom za letni dopust?

10. Delavec v tekočem letu ne izrabi niti dneva letnega dopusta (ker nima volje iti na letni dopust). Ali mu je delodajalec dolžan omogočiti izrabo (celotnega ali dela) letnega dopusta a) maja naslednje leto; b) avgusta naslednje leto? Ali se delavec in delodajalec lahko namesto izrabe letnega dopusta po dnevih dogovorita za denarno nadomestilo?

11. Mojca je zaposlena na banki v Mariboru, pri čemer pa ima težavni položaj doma. Pogosto je deležna nasilnih izbruhov s strani moža, tako da je že večkrat bila pretepena. Prav tako pa doma skrbi še za 85 letno mater, ki je gibalno ovirana ter posledično potrebna izdatnejše nege in pomoči. Po dolgotrajnem premisleku se odloči, da z mamo od moža pobegne v drugo stanovanje ter začne postopek ločitve. Vse navedeno pa zahteva veliko vloženega časa, ki ga ob redni zaposlitvi težko najde. Katere delovnopravne možnosti ima Mojca na voljo, ki bi ji lahko pomagala v danem položaju?

X

Varnost in zdravje pri
delu, izobraževanje,
disciplinska in
odškodninska
odgovornost,
uveljavljanje in
varstvo pravic iz
delovnega razmerja





PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

Odločba Ustavnega sodišča št. Up-1514/22, z dne 18. 4. 2024

»Člen 66 Ustave določa, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo. Pravica do varstva dela ima dva dela. Prvi določa, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo, kar pomeni zlasti obveznosti države, usmerjene v doseganje čim višje stopnje zaposlenosti, zagotavljanje brezplačnih služb za zaposlovanje, poklicno usmerjanje in rehabilitacijo. Drugi del 66. člena Ustave se nanaša na obveznost države, da zagotovi zakonsko varstvo zaposlovanja in dela. Bistvo te določbe je, da se to varstvo v temelju ureja z zakonom. Po naravi stvari se ta ustavna določba nanaša le na zagotavljanje oziroma varstvo tistega oziroma dela, ki se opravlja v zdravem in za delavce varnem okolju. Varstvo zaposlovanja in dela se zagotavlja zlasti s predpisi delovnega in socialnega prava.

Čeprav pravica do varstva dela iz 66. člena Ustave velja za programsko normo, ki zavezuje državo, da sprejema ustrezne ukrepe, hkrati pomeni človekovo pravico, ki državo zavezuje k varovanju tistih človekovih pravic, ki so vezane na delo in zaposlovanje. Posamezniku (običajno delavcu) zagotavlja, da bo država to zavezo izpolnila ter mu zagotovila delo v varnem delovnem okolju. Takšna obveznost države ne zavezuje le zakonodajalca, ki mora sprejemati zakone, s katerimi določa varovalne norme in minimalne pravice delavcev kot

šibkejši strani v razmerjih do delodajalcev, temveč tudi sodišča, ko v konkretnih primerih te norme razlagajo. Četudi je po dikciji 66. člena Ustave nosilka obveznosti za uresničevanje pravice do varstva dela država, pravica zagotavljati zdravo in varno delo že po svoji naravi predpostavlja tudi vzpostavitev obveznosti delodajalcev (in odgovornosti samih delavcev) za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev v zvezi z delom.

Stališče sodišč, po katerem je odločilna okoliščina za presojo odškodninske odgovornosti (tudi) formalnega delodajalca njegova fizična navzočnost na skupnem delovišču, je v nasprotju z ustavno zahtevo po ustvarjanju pogojev za varno delo, saj omogoča, da se delodajalec, s katerim ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, v celoti (oziroma popolnoma) izogne izpolnjevanju obveznosti iz naslova zagotavljanja varnega in zdravega dela za napotene delavce ter odgovornosti za škodo, ki jo ti utrpijo pri nesreči pri delu zgolj zato, ker na delovišču v času opravljanja dela ni dejansko prisoten. S sprejetjem takšne razlage zakonskih določb sodišči nista zagotovili izvrševanja iz 66. člena Ustave izhajajoče obveznosti za zagotavljanje pogojev dela v varnem delovnem okolju.«

VSRS Sklep II Ips 69/2022, z dne 5. 4. 2023

»ZVZD-1 res v 12. členu tudi delavca zavezuje k spoštovanju in izvajanju ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Vendar to ne pomeni, da si je delavec dolžan sam zagotavljati varovalno opremo. Po tretjem odstavku 12. člena ZVZD-1 je dolžnost delavca v tem, da uporablja sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca, da z njimi pazljivo ravna in skrbi, da so v brezhibnem stanju. Varovalno opremo pa je po 5. in 9. členu ZVZD-1 dolžan zagotoviti delodajalec.

Tožnik tudi utemeljeno opozarja, da dolžnost delodajalca, da delavcu zagotovi varovalno opremo, ni odvisna od tega ali gre za enostavno delovno opravilo ali ne. Tudi enostavna opravila lahko brez uporabe varovalne opreme postanejo nevarna. In prav za tak primer gre v obravnavani zadevi. Za pritrjevanje tovara mora delodajalec vozniku tovornjaka zagotoviti zaščitne rokavice in ga seznanimi z njegovo obveznostjo, da zaščitne rokavice uporablja. Šele potem, ko delodajalec to obveznost izpolni, lahko nastopi dolžnost delavca, da izpolni svoje obveznosti iz 12. člena ZVZD-1.«

VSRS Sodba II Ips 136/2019, z dne 19. 6. 2020

»Tla, kjer je padla pri delodajalcu zaposlena tožnica, niso postala zdrsna naključno, nepredvidljivo in neodvrtljivo oziroma kaotično naključno - življenjsko nepričakovano glede na proces, kakršen se sicer opravlja v delovnih prostorih pekarnice, ko lahko odletijo določene kapljice, ki povzročijo zdrsnost tal, ne da bi to delavci oziroma zaposleni lahko opazili oziroma bili na to pozorni (dejanske ugotovitve obeh sodišč). Zato ne gre za primer naključno nastale škode in posledične nepravilno uporabljene objektivne odgovornosti, kot meni revidentka. Skrbnost dobrega strokovnjaka je s strani delodajalca v konkretnem primeru terjala preprečitev nastale situacije, ki je sicer lahko nastala hipno, vendar pa vnaprej predvidljivo in v nastalem rizičnem trenutku tudi odvrtljivo.«

VSRS Sodba VIII Ips 326/2017, z dne 20. 2. 2018

»Podlaga za obveznost vračila prejetih nadomestil plač za čas odsotnosti zaradi izobraževanja ni neupravičena obogatitev, temveč pogodbeni zaveza, da bo toženka stroške izobraževanja, kamor sodijo tudi nadomestila plač za čas odsotnosti zaradi izobraževanja, vrnila, če izobraževanja ne bo v roku uspešno zaključila. Odločitev sodišča, da je toženka dolžna povrniti bruto znesek prejetega nadomestila, ne posega v nobene pridobljene pravice. Obveznost vrnitve tudi tistega dela prejetega nadomestila plače, ki odpade na davke in prispevke, v ničemer ne vpliva na že pridobljene pravice tožnice do pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti.«

VSRS Sklep VIII Ips 230/2016, z dne 24. 1. 2017

»Dokler razmerje, ki naj bi imelo vse značilnosti delovnega razmerja, traja, lahko delavec skladno s prvim in drugim odstavkom 200. člena ZDR-1 od delodajalca pisno zahteva priznanje obstoja delovnega razmerja. Če delodajalec tega v osmih dneh ne stori oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v 30 dneh zahteva sodno varstvo pred sodiščem. Če razmerje, ki je imelo vse značilnosti delovnega razmerja, ne traja več, mora delavec uveljavljati sodno varstvo v 30 dneh od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice (tretji odstavek 200. člena ZDR-1).«

VSRS Sklep VIII Ips 21/2023, z dne 13. 2. 2024

»Tožnica je v individualnem delovnem sporu od delodajalca uveljavljala višje nadomestilo plače zaradi daljše zadržanosti od dela zaradi bolezni, kot ji je bilo izplačano s strani delodajalca, ki je dobil ta znesek tudi refundiran s strani Zavoda. Z višino izplačanega nadomestila je torej Zavod soglašal. Tožnica se s tem ni strinjala, vendar je sodno varstvo za izplačilo razlike nadomestila napačno uveljavljala v delovnem sporu zoper delodajalca. Le Zavod je pristojen za odmero spornega nadomestila, ki je v njegovo breme, pravilnost njegove odločitve pa se preverja v socialnem sporu. O višini nadomestila za del vtoževanega obdobja je Zavod celo odločal. Tožnica je to odločbo Zavoda izpodbijala v socialnem sporu, kar je načeloma pravilna pot za zagotovitev sodnega varstva, a je bila njena tožba zavržena kot prepozna. O njeni pravici je bilo tako z odločbo Zavoda dokončno in pravnomočno odločeno na matičnem področju, takšna odločitev pa zavezuje tako delavca kot delodajalca. Čeprav je delodajalec izplačevalec nadomestila, gre za pravico iz socialnega zavarovanja in v primeru spora o višini nadomestila za odločanje, ki je v pristojnosti Zavoda, ne pa delovnega sodišča. Dopuščanje dveh različnih sodnih sporov v zvezi s priznavanjem iste pravice bi povzročilo tudi pravno negotovost, kar bi bilo v neskladju z 2. členom Ustave RS.«

VDSS Sodba Pdp 138/2019, z dne 3. 7. 2019

»Prvi odstavek 177. člena ZDR-1 določa, da je delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, to škodo dolžan povrniti. Za odškodninsko odgovornost delavca morajo biti izpolnjeni vsi štirje elementi splošnega civilnega delikta, ki ga opredeljuje OZ v 131. členu. Delodajalcu mora škoda nastati, ta škoda mora izvirati iz nedopustnega ravnanja delavca, podana mora biti vzročna zveza med nastalo škodo in nedopustnim ravnanjem, obstajati pa mora tudi odgovornost delavca, ki je strožja (delavec mora škodo povzročiti namenoma ali iz hude malomarnosti). Vse te elemente je dolžan v postopku dokazati delodajalec, vključno s tem, da je delavec povzročil škodo namenoma (oziroma naklepno) ali iz hude malomarnosti. Če teh elementov ne dokaže, odškodninske odgovornosti delavca ni mogoče ugotoviti.«

VDSS Sodba Pdp 410/2023, z dne 9. 1. 2024

»V izpodbijani sodbi je sodišče prve stopnje obrazložilo tako protipravno ravnanje toženca kot njegovo krivdo, ki je ni ugotavljalo z verjetnostjo, kot mu neutemeljeno očita v pritožbi. Njegovo ravnanje je presojalo glede na zahtevano skrbnost poklicnega voznika.

Pri presoji malomarnosti je merilo abstraktno; za hudo malomarnost gre pri zanemarjanju skrbnosti, ki se pričakuje od vsakega (abstraktnega, povprečnega človeka), pri odgovornosti strokovnjaka (kar je bil toženec kot poklicni voznik) pa je merilo strožje - profesionalna skrbnost, ki se presoja po pravilih stroke. V tem pogledu je neskrbno ravnanje, ki krši varnostne predpise. S tem ko je toženec kršil cestnoprometne predpise (pravilo prednosti), je ravnal ne le protipravno, ampak tudi hudo malomarno.«

VDSS Sodba Pdp 298/2022, z dne 10. 1. 2023

»Toženka se je v 4. členu Pogodbe o izobraževanju res zavezala, da bo v primeru, če ne bo dokončala izobraževanja, kot tudi v primeru, če bi prej kot v enem letu po končanem izobraževanju po svoji volji oziroma krivdi prekinila delovno razmerje pri tožnici, le-tej povrnila vtoževani pavšalni znesek 1.500,00 EUR kot del stroškov izobraževanja. Vendar pa je to pogodbeno določilo, ker je bilo navedeno izobraževanje izvedeno za potrebe delovnega procesa tožnice, v nasprotju s prisilnimi predpisi (z določili četrtega odstavka 170. člena ZDR-1 in tretjega odstavka 29. člena Kolektivne pogodbe za lesarstvo) in je torej nično (prvi odstavek 86. člena OZ).«

VDSS sodba Pdp 111/2014, z dne 29. 5. 2014

»Tožena stranka je v sklepu o disciplinski odgovornosti, s katerim je tožena stranka tožniku izrekla denarno kazen, tožniku očitala, da je z uporabo nepredpisanega sporazumevanja z delavcem prevoznika povzročil motnje v delovnem procesu tako, da so vlaki prevoznika utrpeli večjo zamudo, kar je imelo za posledico večjo materialno škodo. Glede na določbe Prometnega pravilnika in drugih internih aktov tožene stranke je dovoljena tako neposredna ustna komunikacija kot tudi komunikacija z uporabo telekomunikacijskih sredstev. Oba načina komuniciranja sta dopustna in dovoljena. Zato tožnik, ki je od delavca prevoznika, s katerim sta bila v istem delovnem prostoru, zahteval ustno sporočanje po telefonu, ker se na ta način registrira pogovor z drugimi udeleženci, ni zahteval nečesa, kar ni predpisano. Navedeno pomeni, da tožnik ni kršil obveznosti, ki se mu očita v izpodbijanem sklepu.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

1. V podjetju so ugotovili, da se je delavec L. P. brez vednosti vodje komercialnega sektorja in brez vednosti direktorja dogovoril z zasebno firmo M., da v skladišču podjetja uskladišči svinjsko meso v količini 10.184 kg. Direktor se je odločil, da bo treba zoper delavca uvesti disciplinski postopek.

Kdo lahko ugotavlja disciplinsko odgovornost delavca? Je to lahko vodja pravne službe? Katere disciplinske sankcije je mogoče izreči delavcu? Je mogoče delavcu izreči disciplinski ukrep razporeditve na drugo delovno mesto, če je določen v podjetniški KP? Kaj pa, če je ta ukrep določen v KP dejavnosti?

2. Delodajalec načrtuje reorganizacijo proizvodnje (uvredbo novih sistemov umetne inteligence), zaradi česar bodo številni delavci (inženirji), ki nadzirajo proizvodnjo, potrebovali nova znanja. Delodajalec od delavcev pričakuje samoiniciativnost, in sicer da se bodo delavci novih potrebnih znanj priučili sami (oziroma na lastne stroške, v kolikor se udeležijo plačljivih izobraževanj). V nasprotnem primeru bo namreč primoran iskati nove inženirje, ki že imajo potrebna nova znanja, obstoječi pa bodo prejeli odpoved iz razloga nesposobnosti. Komentiraj nastalo situacijo!

3. Delavka je zaposlena na banki v Mariboru. Slednji je v interesu, da se delavka dodatno izobražuje ter delavki financira magistrski študij na Ekonomski fakulteti iz usmeritve bančništva. Delavko zanima, ali ji pripadajo kakšne dodatne pravice, ki bi ji med študijem lahko pomagale pri usklajevanju službenih in študijskih obveznosti?

4. Delavci A, B in C (zaposleni pri delodajalcu X) vas v zvezi s sledečimi položaji zaprosijo za nasvet.

- Delavec A meni, da mu delodajalec ni odmeril zadostnega števila dni letnega dopusta, saj ni upošteval vseh relevantnih delavčevih okoliščin. Takoj ko slednje vidi na sklepu o odmeri, vas zaprosi, da mu pomagate vložiti tožbo zoper delodajalca na delovno sodišče. Kaj bi mu svetovali?
- Delavcu B je oktobra 2025 delodajalec vročil odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Po dveh mesecih od vročitve odpovedi delavec pride do vas ter vas zaprosi za pomoč v morebitnem sodnem sporu, saj po preteku časa ugotovi, da bo imel več težav z iskanjem zaposlitve, kot je pričakoval.
- Delavcu C delodajalec na plačilni dan izplača bistveno zmanjšano plačo za mesec oktober. Kaj bi svetovali delavcu?

XI



Kolektivno
delovno pravo



PRVI DEL – sodna praksa

Navodilo: Preberite predložene odlomke iz izbrane sodne prakse ter obrazložite, kateri pravni instituti so v odločbah obravnavani.

VSRS Sodba VIII Ips 50/2019, z dne 10. 9. 2019

»Sodišče je zmotno uporabilo materialno pravo, ker pri presoji dopustnosti ureditve iz 6. člena Aneksa h kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Aneks), ki članom reprezentativnega sindikata, podpisnika Aneksa, daje pravico do višje solidarnostne pomoči, ob upoštevanju zanje bolj ugodnega premoženjskega praga, ni upoštevalo določbe 224. člena ZDR-1. Ta določa je namreč pravna podlaga, na kateri temelji 6. člen Aneksa. V skladu z 224. členom ZDR-1 se do ureditve v Zakonu o kolektivnih pogodbah (ZKolP) lahko v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank.«

VSRS Sodba VIII Ips 56/2017, z dne 19. 9. 2017

»Prenehanje veljavnosti kolektivne pogodbe za stranke in njihove člane nima za posledico takojšnjega prenehanja pravic in obveznosti, ki iz nje izhajajo. Tudi za podpisnike, ki so izstopili iz združenja delodajalcev, nima takih posledic. Njih kolektivna pogodba kljub izstopu iz združenja na podlagi tretjega odstavka 10. člena ZKolP obvezuje še naprej, in sicer najdalj eno leto, pri čemer te obveze ni mogoče omejiti le na pravice, ki jih morajo zagotavljati delavcem. Kolektivna pogodba obvezuje v celoti glede vseh pravic in

obveznosti. Obveze tudi ni mogoče omejiti s trajanjem siceršnje veljavnosti kolektivne pogodbe.«

VSRS Sodba in sklep VIII Ips 26/2013, z dne 17. 6. 2013

»Vprašanje zagotavljanja pogojev za sindikalno delo je materija kolektivne pogodbe. Tudi če je to vprašanje urejeno v pogodbi, ki ni tako poimenovana, ima taka pogodba pravno naravo kolektivne pogodbe. Sporazum, sklenjen med sindikatom in delodajalcem, ki ureja pravice, ki jih (vsakokratnemu) sindikalnemu zaupniku zagotavlja delodajalec, je torej kolektivna pogodba, zato se tudi glede njegove odpovedi uporabljajo določbe Zakona o kolektivnih pogodbah.«

VSRS Sodba VIII Ips 239/2017, z dne 12. 9. 2018

»KPPN je bila objavljena v Uradnem listu RS, na enak način pa bi morale biti objavljene tudi vse njene spremembe in dopolnitve. Odstop predlagatelja od kolektivne pogodbe je pomenil spremembo kolektivne pogodbe na strani podpisnikov. "Kolektivna pogodba" ni samo akt, kot je bil sprejet v prvotnem besedilu, pač pa zajema tudi vse spremembe in dopolnitve, ki so nastale v času njene veljavnosti, zato morajo biti slednje objavljene na enak način, kot osnovno besedilo. Delodajalec lahko delavcu s pogodbo o zaposlitvi prizna posamezno pravico, tudi če ta ni določena z nobeno kolektivno pogodbo, lahko pa se z njim dogovori za uporabo kolektivne pogodbe, ki sicer za delodajalca ne velja.«

VSRS Sodba VIII Ips 178/2015, z dne 8. 9. 2015

»Zvezi ali konfederaciji sindikatov se prizna reprezentativnost za območje države za določene dejavnosti ali poklice z odločbo pristojnega ministra. To pomeni, da za dejavnosti in poklice, za katere ji reprezentativnost ni priznana, ni reprezentativna in zato tudi sindikatom, ki so člani te zveze ali konfederacije zaradi članstva samega ni mogoče priznati reprezentativnosti za tako dejavnost ali poklic.«

VSRS Sklep VIII Ips 168/99, z dne 7. 12. 1999

»Pravica do stavke je ustavna pravica in v skladu z določbo 1.d točke 8. člena mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah pravica, ki jo ima delavec v skladu z zakonom. Gre za pomembno delavčevo pravico, ki je lahko omejena samo z zakonom. Zato je nezakonitost stavke možno ugotoviti samo, če je bila izvedena v nasprotju z zakonskimi normami, kar je treba ugotavljati za vsak primer posebej.

Materialno pravo je mogoče uporabiti šele, ko so razčiščena vsa dejanska vprašanja, saj bi bila sicer odločitev v nasprotju s sprejetimi normami. V spornem primeru bi bila stavka nezakonita, če bi se ugotovilo, da so stavgajoči delavci preprečevali delo drugim delavcem. Za tako ugotovitev, ki je po določbah drugega odstavka 5. člena zakona o stavki potrebna za odločitev, pa je potrebno izvesti bistvene dokaze in ugotoviti vsa odločilna dejstva.«

VSRS Sodba VIII Ips 129/2008, z dne 23. 9. 2008

»Organizator stavke oziroma stavkovni odbor ne more napovedati stavke s tem, da določi le stavkovne zahteve in ne opredeli časa začetka stavke, saj v takšnem primeru ni jasno, kdaj bo do stavke prišlo oziroma ali bo do nje sploh prišlo. Datuma stavke tudi ne more naknadno določiti že naslednji dan po tem, ko delodajalec ne ugotovi stavkovnim zahtevam. Sklep o začetku stavke je namreč popoln šele takrat, ko vsebuje vse elemente, ki jih določa zakon, od takšne napovedi do začetka stavke pa mora preteči najmanj pet dni.«

VSRS Sodba VIII Ips 262/2005, z dne 8. 11. 2005

»Po določbi 1. odstavka 53. člena ZSDU je zahtevk za razveljavitev volitev za člane sveta delavcev lahko uspešen le tedaj, če so bile podane bistvene kršitve postopka, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, sodišče druge stopnje pa je temu pritrdilo, da takšne kršitve niso bile storjene.«

VSRS Sodba VIII Ips 339/2017, z dne 23. 1. 2018

»Razveljavitev volitev mora biti prihranjena le za bistvene kršitve postopka volitev, ki so vplivale ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev. Te sankcije ni možno širiti preko tega okvira na ravnanja, ki ne pomenijo bistvene kršitve pravil postopka volitev in ki jih sodišče samo opredeli kot nerodnost oziroma nedoslednost.«

DRUGI DEL – primeri

Navodilo: Rešite sledeče primere. Rešitve/odgovore utemeljite s pravnimi podlagami (z navedbo členov ter odstavkov).

*Na področje kolektivnega delovnega prava se nanašajo tudi primeri v I. poglavju praktikuma, kjer smo obravnavali pravne vire (za ponovitev glej prav tam)

1. Večina delavcev družbe Lesna d.d. je včlanjenih v Sindikat delavcev družbe Lesna d.d., ki je reprezentativen na nivoju te družbe in ta sindikat pri delodajalcu zastopa pet sindikalnih zaupnikov. Nekaj delavcev pa je pred kratkim ustanovilo svoj sindikat Borba, ki ni reprezentativen, zastopa pa ga predsednik.

- Družba namerava odpustiti večje število delavcev. Ali mora uprava družbe Lesna d.d. o tem obveščati samo Sindikat delavcev družbe Lesna d.d. ali tudi Borbo?
- V primeru, da bi uprava družbe in sindikat Lesna d.d. sklenila podjetniško kolektivno pogodbo, za koga bi ta kolektivna pogodba veljala? Kaj pa v primeru, da bi kolektivno pogodbo sklenil sindikat Borba?

2. V gospodarski družbi je 50 delavcev. Nobeden ni član sindikata, imajo pa svet delavcev. Kako je v tem primeru z možnostjo organiziranja stavke v družbi? Jo je mogoče organizirati in če, kdo jo lahko organizira? Kako pa z možnostjo delodajalca, ki bi rad z avtonomnim pravnim aktom uredil nekatere pravice delavcev na ravni podjetja?

3. Odgovorite z DA ali NE. V primeru, da je odgovor NE, napišite pravilen odgovor.

- a) Stavko je mogoče organizirati tudi pri delodajalcu, kjer ni sindikata.
- b) Kolektivna pogodba ima obligacijski in kazenski del.
- c) V sindikat so delavci izvoljeni.
- d) Delavski zaupnik ima enake pristojnosti kot svet delavcev.
- e) Sindikat, ki ni reprezentativen, ne more sklepati kolektivnih pogodb.

O avtorjih

Dr. Darja Senčur Peček

je redna profesorica prava, predstojnica katedre za delovno pravo in predstojnica Inštituta za delovna razmerja in socialno varnost na Pravni fakulteti UM ter prodekanica te fakultete. Na fakulteti je nosilka predmetov Delovno pravo, Socialna varnost in Delovno in socialno pravo. Redno sodeluje na domačih in mednarodnih konferencah, v nacionalnih in mednarodnih raziskovalnih projektih ter objavlja znanstvene in strokovne prispevke v domačih in tujih pravnih revijah. Je med redaktorici komentarja Zakona o delovnih razmerjih in soavtorica komentarja Zakona o javnih uslužbencih. Prav tako je urednica oz. članica uredniških odborov več revij.

is a Full Professor at the University of Maribor, Faculty of Law. She is the head of the Department of Labour Law, head of the Institute for Labor Relations and Social Security at the Faculty of Law, and vice dean of the faculty. At the faculty, she teaches courses Labour Law, Social Security Law, and Labour and Social Law : selected topics. She regularly participates in domestic and international conferences and national and international research projects, and publishes scientific and professional articles in domestic and foreign legal journals. She is one of the editors of the commentary on the Employment Relationships Act and co-author of the commentary on the Civil Servants Act. She is also the editor or member of the editorial boards of several journals.

Dr. Aljoša Polajžar,

mag. prav., je docent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru. Septembra 2024 je zagovarjal doktorsko disertacijo »Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev«, ki jo je pripravil pod mentorstvom red. prof. dr. Darje Senčur Peček. Raziskovalno se ukvarja predvsem s številnimi različnimi pravnimi vidiki položaja delavca v delovnem razmerju (nove oblike dela, varstvo zasebnosti in osebnih podatkov delavca, kolektivno delovno pravo, človekove pravice, izzivi digitalizacije in umetne inteligence, platformno delo itd.). Sodeloval je kot soavtor komentarjev Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o javnih uslužbencih in Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

is an Assistant Professor at the University of Maribor, Faculty of Law. In September 2024, he defended his doctoral dissertation "Collective labour rights of platform workers", which he prepared under the supervision of Full professor Darja Senčur Peček, Ph.D. His research interests predominantly include various legal aspects of employee protection in an employment relationship (new forms of work, protection of privacy and personal data of the worker, collective labour law, human rights, the challenges of digitisation and artificial intelligence, platform work, etc.). He has co-authored commentaries on the Labour Relations Act, the Civil Servants Act and the Public Sector Wage System Act.

PRAKTIKUM ZA DELOVNO PRAVO

DARJA SENČUR PEČEK, ALJOŠA POLAJŽAR

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, Slovenija
darja.sencur-pecek@um.si, aljosa.polajzar@um.si

Predmetni praktikum predstavlja učno gradivo, ki je namenjeno študentom, ki se tekom študija srečujejo s področjem delovnega prava oziroma tematiko delovnih razmerij. Praktikum vsebuje jedra ključnih sodnih odločb (predvsem Delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča RS), s katerimi želita avtorja študentom približati posamezne delovnopravne institute. Ob sodnih odločbah pa so pripravljene še praktični primeri, ki od študentov zahtevajo uporabo pravnih pravil na konkretnem primeru. Vsebina praktikuma zajema tako individualno kakor tudi kolektivno delovno pravo.

DOI

[https://doi.org/
10.18690/um.pf.10.2025](https://doi.org/10.18690/um.pf.10.2025)

ISBN

978-961-299-063-3

Ključne besede:

delovno pravo;
delovno razmerje;
pogodba o zaposlitvi;
kolektivno delovno pravo;
delavec; delodajalec

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.pf.10.2025](https://doi.org/10.18690/um.pf.10.2025)

ISBN
978-961-299-063-3

Keywords:
Labour Law;
Employment Relationship
Employment Contract;
Collective Labour Law;
Employee; Employer

PRACTICE CASEBOOK FOR LABOUR LAW

DARJA SENČUR PEČEK, ALJOŠA POLAJŽAR

University of Maribor, Faculty of Law, Maribor, Slovenia
darja.sencur-pecek@um.si, aljosa.polajzar@um.si

This practice casebook is a teaching material intended for students who encounter the field of labour law or the topic of labour relations during their studies. The practice casebook contains a selection of key court decisions (primarily from the Labour and Social Affairs Division of the Supreme Court of the Republic of Slovenia), which the authors use to familiarize students with the fundamental labour law legal concepts. In addition to court decisions, practical cases are also provided, which require students to apply legal rules to specific cases. The content of the practice casebook covers both individual and collective labour law.



University of Maribor Press





Univerza v Mariboru

Pravna fakulteta



Dr. Darja Senčur Peček je redna profesorica prava, predstojnica katedre za delovno pravo in predstojnica Inštituta za delovna razmerja in socialno varnost na Pravni fakulteti UM ter prodekanica te fakultete. Na fakulteti je nosilka predmetov Delovno pravo, Socialna varnost in Delovno in socialno pravo. Redno sodeluje na domačih in mednarodnih konferencah, v nacionalnih in mednarodnih raziskovalnih projektih ter objavlja znanstvene in strokovne prispevke v domačih in tujih pravnih revijah. Je med redaktorici komentarja Zakona o delovnih razmerjih in soavtorica komentarja Zakona o javnih uslužbencih. Prav tako je urednica oz. članica uredniških odborov več revij.

Dr. Aljoša Polajžar, mag. prav., je docent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru. Septembra 2024 je zagovarjal doktorsko disertacijo »Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev«, ki jo je pripravil pod mentorstvom red. prof. dr. Darje Senčur Peček. Raziskovalno se ukvarja predvsem s številnimi različnimi pravnimi vidiki položaja delavca v delovnem razmerju (nove oblike dela, varstvo zasebnosti in osebnih podatkov delavca, kolektivno delovno pravo, človekove pravice, izzivi digitalizacije in umetne inteligence, platformno delo itd.). Sodeloval je kot soavtor komentarjev Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o javnih uslužbencih in Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

