

# NOVEJŠE ODLOČBE VRHOVNEGA SODIŠČA REPUBLIKE SLOVENIJE

**Za objavo pripravil:**

**IVAN ROBNIK\***

- **UGOTOVITEV OBSTOJA DELOVNEGA RAZMERJA** (ZDR člen 11/2, člen 15/4 in člen 16)
- **ODPOVED PZ – POSLOVNI RAZLOG – SPREMEMBA DELODAJALCA** (ZDR člen 73 in člen 88/1-1)
- **ODPOVED PZ – POSLOVNI RAZLOG – NOVA TEHNOLOŠKA REŠITEV** (ZDR člen 88/1-1 in 88/2)
- **ODPOVED PZ S PONUDBO IN PODPISOM NOVE POGODBE ZA USTREZNO ZAPOSLOITEV – OBSEG SODNE PRESOJE** (ZDR člen 88/3 in člen 90/3)
- **PRAVICE IZ NASLOVA INVALIDNOSTI – IZGUBA DELOVNE ZMOŽNOSTI ZMANJŠANJE DELOVNE ZMOŽNOSTI – DRUGO USTREZNO DELO** (ZPIZ/92 člen 27, člen 34 in člen 37)

---

\* Ivan Robnik, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik – svetnik na Vrhovnem sodišču RS  
Ivan Robnik, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

## **1. UGOTOVITEV OBSTOJA DELOVNEGA RAZMERJA (ZDR ČLEN 11/2, ČLEN 15/4 IN ČLEN 16)**

### **Povzetek:**

*Določba drugega odstavka 11. člena ZDR o prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, je prisilne narave.*

*ZDR ne daje podlage, da bi lahko delodajalec institut poskusnega dela nadomeščal s sklepanjem podjemne pogodbe za krajše časovno obdobje, saj v prvem odstavku 125. člena dogovor o poskusnem delu veže na pogodbo o zaposlitvi.*

**Vrhovno sodišče RS je s Sklepom VIII Ips 35/2008 z dne 10. 2. 2009 ugodilo reviziji tožeče stranke in Sodbi VDSS Pdp 1560/2006-4 z dne 6. 9. 2007 ter DSS v Ljubljani I Pd 1352/2005 z dne 8. 9. 2006 razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.**

### **I. Predpostavke:**

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek v katerem je tožnica uveljavljala, da je dne 10. 8. 2005 pri toženi stranki sklenila delovno razmerje za delo čistilke za dobo enega leta ter ji je zato tožena stranka dolžna izročiti pogodbo o zaposlitvi za navedeno obdobje. Zavrnilo je zahtevek na ugotovitev, da je tožena stranka dne 9. 9. 2005 tožnici nezakonito odpovedala delovno razmerje in ji zato le-to ni prenehalo 9. 9. 2005, temveč je trajalo eno leto, od 9. 9. 2005 do 9. 8. 2006. Posledično je zavrnilo tudi zahtevek za vpis delovne dobe v delovno knjižico, za obračun in izplačilo plače, stroškov prehrane in prevoza z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Ugotovilo je, da je tožnica s toženo stranko sklenila podjemno pogodbo v skladu z določbo 619. člena Obligacijskega zakonika (OZ, Ur. l. RS, št. 83/2001 in naslednji) in ne pogodbe o zaposlitvi. Tožnica se je s podpisom podjemne pogodbe zavezala opravljati delo čiščenja, tožena stranka pa se je zavezala, da ji bo za opravljeno delo plačala. V skladu z določbo 622. člena OZ ima naročnik pravico nadzorovati posel in dajati navodila. Zato nadzor, ki ga

je opravljala tožena stranka ni v nasprotju z naravo podjemne pogodbe in ni značilen zgolj za pogodbo o zaposlitvi.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožeče stranke kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Soglašalo je z dejanskimi in pravnimi zaključki sodišča prve stopnje. Presodilo je, da dejstvo, da se je tožnica zglasila pri toženi stranki na podlagi napotnice zavoda za zaposlovanje, ne more spremeniti narave pogodbe, ki sta jo stranki prostovoljno sklenili. Ni bistveno zakaj tožena stranka s tožnico ni sklenila pogodbe o zaposlitvi; ali zaradi tega, ker ni imela ustrezne izobrazbe, ali zaradi tega, ker je še potekal postopek izbire. Tožnica podjemne pogodbe ni nikoli izpodbijala. Poleg tega tudi v primeru, da bi tožena stranka obljubljala tožnici sklenitev pogodbe o zaposlitvi, taka obljuba ne predstavlja podlage za to, da bi sodišče ugotovilo, da je bila med strankama sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas enega leta.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vlaga tožnica revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da sta sodišči neutemeljeno uporabili določila OZ o podjemni pogodbi namesto določil Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002) in določil Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Ur. l. RS, št. 5-223/1991 in nadaljnji). Podani so bili elementi delovnega razmerja v skladu s 4. členom v povezavi z drugim odstavkom 11. člena ter 16. členom ZDR. Po navedenih določilih se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, torej tudi podjemne pogodbe, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. členom ZDR. Iz listin v spisu in izvedenih dokazov je sklepati, da so v konkretnem primeru podani elementi delovnega razmerja. Tožnica je bila k toženi stranki napotena s strani zavoda za zaposlovanje na podlagi 5. člena ZZZPB, ki določa, da posredovanje zaposlitve po tem zakonu obsega strokovne in organizacijske naloge, opravljene s ciljem, da brezposelna oseba sklene delovno razmerje. Tožena stranka je zavodu za zaposlovanje poslala prijavo prostega delovnega mesta in pogoje za zasedbo po prvi alineji drugega odstavka 9. člena ZZZPB in ne obvestilo o potrebi po sklenitvi podjemne pogodbe po drugi alineji drugega odstavka 9. člena ZZZPB. Tožnica ni prostovoljno podpisala podjemne pogodbe, ampak je bila zavedena. Poleg tega se je bala, da bo izgubila denarno pomoč, če bo odklonila podpis pogodbe, kot je tudi navedeno v opozorilu napotnice zavoda za zaposlovanje.

## II. Razlogi:

Iz dejanskih ugotovitev sodišč nižje stopnje izhaja, da je tožena stranka prosto delovno mesto čistilke objavila na Zavodu RS za zaposlovanje s prijavo potrebe po delavcu z dne 27. 7. 2005. Tožnica se je na podlagi napotnice zavoda za zaposlitev na prosto delovno mesto prijavila na objavljeno delovno mesto in ob razgovoru na sedežu tožene stranke izpolnila tudi vprašalnik za kandidate. Že istega dne, torej 10. 8. 2005 sta stranki sklenili podjemno pogodbo na podlagi katere je tožnica opravljala delo čiščenja oziroma delala kot čistilka do 9. 9. 2005.

V skladu z drugim odstavkom 11. člena ZDR je prepovedano opravljati delo na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. in v povezavi z 20. členom ZDR, razen v primerih, ki jih določa zakon. Avtonomija strank glede na navedeno določbo torej ni neomejena. Vsebinsko se citirana določba navezuje na 16. člen ZDR, ki uzakonja domnevo o obstoju delovnega razmerja, če so podani elementi delovnega razmerja. Gre za zakonsko presumpcijo, pri kateri stranki v primeru spora ni potrebno dokazovati domnevanega pravnega dejstva - obstoj delovnega razmerja, temveč le t.i. domnevno bazo - elemente delovnega razmerja.

Med elementi delovnega razmerja, ki so opredeljeni v 4. členu ZDR (prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela, delo po navodilih in nadzorom delodajalca), razen izjemoma, ni odločilna volja za sklenitev enega ali drugega razmerja, temveč je v zvezi z voljo delavca odločilna le prostovoljna vključitev v organizirani delovni proces delodajalca, kar pomeni da delavec dela v organizacijsko opredeljenem in urejenem delovnem procesu. Kriteriji za razlikovanje, ali gre za podjemno ali delovno razmerje, morajo biti čim bolj objektivni.

Vrhovno sodišče je že v večkrat zavzelo stališče (npr. sklepa VIII Ips 337/2006 z dne 15. 1. 2008 in VIII Ips 129/2006 z dne 18. 12. 2007), da je poleg ostalih elementov, ki izhajajo že iz narave delovnega razmerja, zlasti pomembno poudariti element nepretrganega opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca (t.i. direktno oblast delodajalca), saj se delovno razmerje od ostalih pravnih razmerij razlikuje predvsem po stopnji osebne odvisnosti, s katero je oseba zavezana k opravljanju določenega dela. Pravica dajanja navodil s strani delodajalca se lahko nanaša na vsebino, izvedbo, čas, trajanje in kraj dejavnosti. Delavec ne more povsem svobodno oblikovati svojega dela in delovnega časa. Poleg tega lahko na obstoj delovnega razmerja kažejo tudi drugi indici npr. objava prostega delovnega mesta,

zagotavljanje orodij in drugih pripomočkov za delo s strani druge stranke ter dejstvo, da se delo opravlja v okviru določenega delovnega časa, v delovnih prostorih, ki jih določi druga pogodbeni stranka, itd. Za dokazovanje obstoja delovnega razmerja je tako dopuščen širok spekter različnih dokaznih sredstev.

Poleg tega je potrebno upoštevati tudi določbo četrtega odstavka 15. člena ZDR, ki določa da pisna pogodba ni konstitutiven element za nastanek in obstoj delovnega razmerja. Bistveno je, kakšna je dejanska vsebina pravnega razmerja med strankama, in ne, s kakšnim formalnim oziroma pisnim izrazom (če sploh) sta stranki poimenovali njuno razmerje. Pri tem je potrebno presoditi tudi ali formalno sklenjena pogodba prikriva dejansko sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.<sup>1</sup>

Upoštevati je potrebno, da je določba drugega odstavka 11. člena ZDR o prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, prisilne narave. V skladu s prvim odstavkom 86. člena OZ je pogodba, ki nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom nična, če namen kršenega pravila ne odkazuje na kakšno drugo sankcijo ali če zakon v posameznem primeru na predpisuje kaj drugega. Pri tem 89. člen OZ izrecno določa konverzijo, če nična pogodba izpolnjuje pogoje za veljavnost druge pogodbe. V tem primeru velja druga pogodba, če je to v skladu z namenom, ki sta ga pogodbenika imela pred očmi ob sklenitvi pogodbe, in če se lahko šteje, da bi bila sklenila to pogodbo, če bi vedela za ničnost svoje pogodbe. Pri tem ZDR ne daje podlage, da bi lahko delodajalec institut poskusnega dela nadomeščal s sklepanjem podjemne pogodbe za krajše časovno obdobje, saj v prvem odstavku 125. člena dogovor o poskusnem delu veže na pogodbo o zaposlitvi.

Glede na navedeno je sodišče najmanj preuranjeno zaključilo, da razmerje tožnice do tožene stranke, ki je nastalo z dejanskim opravljanjem dela tožnice za toženo stranko, ni delovno razmerje. Ne da bi se opredelilo do gornjih določb ZDR in OZ je najmanj preuranjeno presodilo, da je bila veljavna podlaga njenega razmerja sklenjena podjemna pogodba z utemeljitvijo, da tožnica te pogodbe ni izrecno izpodbijala. Na podlagi 92. člena OZ na ničnost sodišče pazi po uradni dolžnosti in se lahko nanjo sklicuje vsaka zainteresirana oseba. Zaradi napačnih materialnopravnih izhodišč sodišči sploh nista posvetili pozornosti elementom delovnega razmerja, ki jih tožnica zatrjuje oziroma nista natančneje ugotavljali dejanskih okoliščin njenega dela in položaja pri pri toženi stranki, posebej tudi okoliščin v zvezi z začetkom tožničinega dela.

<sup>1</sup> Bečan, I. in drugi; Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Ljubljana 2008, stran 95 in 96.

Zaradi zmotne uporabe materialnega prava je ostalo dejansko stanje nepopolno ugotovljeno, kar je v skladu z drugim odstavkom 380. člena ZPP narekovalo razveljavitev sodb sodišč druge in prve stopnje in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v novo sojenje. V ponovljenem postopku bo moralo sodišče dopolniti dokazni postopek in ugotoviti vsa pravno pomembna dejstva v zvezi z delom tožnice pri toženi stranki. Pri tem bo moralo natančneje ugotoviti in se opredeliti do tega, ali je tožnica delala na sistematiziranem delovnem mestu, kakšen je bil obseg dela, ali je delala osemurni delavnik, ali je delala s sredstvi tožene stranke, kakšna so bila navodila tožene stranke ter kaj v zvezi s tožničnim nastopom dela v delovnopravnem smislu pomenijo dejstva, da naj bi tožena stranka to delovno mesto objavila kot prosto in da naj bi bila tožnica k toženi stranki napotena s strani zavoda za zaposlovanje ter naj bi tudi oddala prijavo na objavo prostega delovnega mesta. Prav tako je lahko pomembno, ali je tožnica za to delovno mesto izpolnjevala pogoje iz objave. Šele po tako dopolnjenem dokaznem postopku, bo lahko sodišče o tožničnem zahtevku pravilno odločilo v skladu z zgoraj navedenimi določbami ZDR, smiselno upošteva tudi navedene določbe OZ (v zvezi s prvim odstavkom 11. člena ZDR).

## **2. ODPOVED PZ – POSLOVNI RAZLOG – SPREMEMBA DELODAJALCA (ZDR ČLEN 73 IN ČLEN 88/1-1)**

### **Povzetek:**

*Določbe ZDR o spremembi delodajalca je treba razlagati ob upoštevanju Direktive ES in obsežne sodne prakse Sodišča Evropskih skupnosti (SES).*

*Ker tožena stranka na pogodbenega izvajalca ni prenesla celotne interne dejavnosti čiščenja, ni šlo za spremembo delodajalca v smislu določb 73. člena ZDR in Direktive ES.*

*Tožena stranka je iz ekonomskih razlogov prepustila opravljanje dela uslug in sicer del čiščenja proizvodnih prostorov drugemu podjetju, čistilnemu servisu, zaradi česar je delo tožnice postalo nepotrebno. Za presojo zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma za obstoj utemeljenega poslovnega razloga v smislu določb prve alineje prvega odstavka 88. člena ZDR je bistveno, da je prenehala potreba po opravljanju tožničinega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.*

**Vrhovno sodišče RS je s Sodbo VIII Ips 11/2008 dne 10. 2. 2009 ugodilo reviziji tožene stranke in spremenilo Sodbo VDSS Pdp 508/2007 z dne 30. 8. 2007 tako, da je potrdilo zavrnilno Sodbo DS v Celju Pd 340/2006 z dne 29. 1. 2007**

## **I. PREDPOSTAVKE:**

Sodišče prve stopnje je v ponovljenem postopku zavrnilo tožbeni zahtevek na ugotovitev, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 18. 8. 2004 nezakonita. Posledično je zavrnilo tudi zahtevek za priznanje delovnega razmerja od 4. 10. 2004 do 1. 9. 2006, za vpis delovne dobe v delovno knjižico in prijavo v socialno zavarovanje za sporno obdobje, za izplačilo plač in regresa za letni dopust, za plačilo odškodnine za neizkoriščen letni dopust v letih 2005 in 2006 ter za plačilo odškodnine zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Ugotovilo je, da je tožena stranka tožnici zakonito odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ker je čiščenje proizvodnih prostorov iz ekonomskih razlogov prenesla na zunanjega izvajalca, zaradi česar je tožnično delo postalo nepotrebno.

Na pritožbo tožeče stranke je sodišče druge stopnje sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je zahtevku tožnice delno ugodilo. Presodilo je, da je prišlo do spremembe delodajalca v smislu določbe 73. člena ZDR. Ob pravilnem postopanju tožene stranke delo tožnice ne bi postalo nepotrebno, temveč bi bila prevzeta k novemu delodajalcu – čistilnemu servisu. Ugotovilo je, da je bila odpoved nezakonita in posledično ugodilo tudi drugim zahtevkom, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Glede dela zahtevka, ki se nanaša na plačilo odškodnine za neizkoriščen letni dopust in odškodnino zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja je pritožbo zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Hkrati je sklenilo, da se v zvezi z odločitvijo o plačilu odškodnine za neizkoriščen letni dopust in plačilom regresa za letni dopust revizija ne dopusti.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vlaga tožena stranka revizijo iz vseh pritožbenih (pravilno revizijskih) razlogov iz 370. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 in nadaljnji). Navaja, da je sodišče druge stopnje napačno sklepalo, da je prišlo do spremembe delodajalca v smislu 73. določbe ZDR. V postopku je dokazala, da je s prenosom čiščenja proizvodnih prostorov na čistilni servis veliko prihranila in da je čistilni servis opravljal bistveno

več čiščenja kot tožnica. Meni, da je sodišče druge stopnje napačno ocenilo vse izvedene dokaze in s tem zmotno uporabilo materialno pravo, ko je izreklo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi za nezakonito.

V odgovoru na revizijo je tožeča stranka predlagala njeno zavrnitev.

## II. Razlogi:

V skladu z določbo prvega odstavka 73. člena ZDR, v primeru, če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika. Navedena določba sledi Direktivi 2002/23/ES o zbliževanju zakonov držav članic glede varstva pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov, dela podjetij ali obratov (v nadaljevanju: direktiva), ki zagotavlja varstvo delavcev v primeru spremembe delodajalca. Določbe ZDR o spremembi delodajalca je treba tako razlagati ob upoštevanju navedene direktive in obsežne sodne prakse Sodišča Evropskih skupnosti (SES).

V sodbi v primeru *Spijkers* (zadeva C - 24/85 iz leta 1986) je SES navedlo kriterije, ki naj bi se upoštevali za presojo o tem ali gre za prenos v smislu direktive ali ne. Za odločilni kriterij za odločitev, ali gre za prenos podjetja po direktivi je štelo dejstvo ali je podjetje (oziroma dejavnost) ohranilo svojo identiteto (identičnost, istovetnost, istost). Presoditi je treba, ali je bilo podjetje prodano kot delujoče (aktivno) podjetje, na kar kaže med drugim dejstvo, da je novi delodajalec nadaljeval ali spet začel poslovati v podjetju, in sicer z isto ali podobno dejavnostjo. Pri presoji, ali so izpolnjeni pogoji za prenos v smislu direktive, je treba upoštevati vsa dejstva konkretnega primera: tip (vrsto) podjetja oz. dejavnosti, ali je bilo preneseno materialno premoženje, ali je novi delodajalec prevzel večino delavcev ali ne, stopnjo podobnosti med dejavnostjo pred in po prenosu. Pri tem je poudarilo, da so vse navedene okoliščine samo posamični elementi celovite ocene, ki mora biti podana in jih ni mogoče upoštevati izolirano. SES je sicer ugotovilo, da lahko gre za prenos v smislu direktive tudi v primeru, če gre za prenos le posamezne pomožne dejavnosti. Vendar je v zadevi *Süzen* (C-13/95 iz leta 1997) presodilo, da direktive ni mogoče uporabiti v primerih, kadar je prenehala pogodba za čiščenje s prvim podjetjem in je bila za podobno (isto) delo sklenjena pogodba

z drugim podjetjem, če ni bilo hkratnega pomembnejšega prenosa materialnih ali nematerialnih sredstev ali prevzema pretežnega (večinskega) dela zaposlenih, glede na njihovo število in usposobljenost.

Sodišče druge stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka na zunanjega izvajalca prenesla le čiščenje proizvodnih prostorov (iz ugotovitev sodišča prve stopnje izhaja, da čiščenje v proizvodnji, kjer se nahajajo peči, še vedno opravljajo delavke tožene stranke) in ne celotne dejavnosti čiščenja. To delo sta sicer opravljali dve delavki, vendar je le tožnica imela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s toženo stranko. Poleg tega delavka R. K. pri toženi stranki še vedno opravlja dela čiščenja v kuhinji. Čistilni servis ob podpisu pogodbe o opravljanju storitev ni prevzel nobene dotedanje čistilke.

Glede na navedeno se sodišče druge stopnje neutemeljeno sklicuje na zadevo Schmidt (C-392/92 iz leta 1994) kjer je šlo za prenos celotne dejavnosti čiščenja, čeprav je bila tudi v tem primeru dejavnost čiščenja le pomožne narave in je to delo opravljala le ena delavka. Ker tožena stranka na pogodbenega izvajalca ni prenesla celotne interne dejavnosti čiščenja, gre v primerjavi z zadevo Schmidt za bistveno drugačne okoliščine. Sodišče druge stopnje je tako zmotno uporabilo materialno pravo, ko je štelo, da je šlo za spremembo delodajalca v smislu določb 73. člena ZDR in direktive.

Tožena stranka je tožnici odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga na podlagi prve alineje prvega odstavka 88. člena ZDR. Poslovni razlog je po tej določbi podan, če je zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca prenehala potreba po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Razlog mora biti resen in utemeljen ter mora onemogočiti nadaljevanje delovnega razmerja (drugi odstavek 88. člena ZDR), njegovo utemeljenost pa mora dokazati delodajalec. Taka zakonska opredelitev odpovednega razloga ne izključuje primerov, ko se neko delo ali delovne naloge še vedno opravljajo, saj se delodajalec lahko odloči za drugačno organizacijo dela tako da posamezne naloge odda celo zunanjim izvajalcem (takšno stališče je Vrhovno sodišče zavzelo v sodbi VIII Ips 209/2007 z dne 28. 5. 2008).

Tožena stranka ima nedvomno pravico, da opravljanje določene dejavnosti prenese na pogodbenega partnerja in nima glede tega nobenih poslovnih omejitev. Sodišče je ugotovilo, da je bila tožnica ob sklenitvi pogodbe o opravljanju storitev edina njena delavka v delu čiščenja, ki se je nanašal na proizvodne prostore. Tožena stranka je iz ekonomskih razlogov prepustila opravljanje uslug in sicer

del čiščenja proizvodnih prostorov drugemu podjetju, čistilnemu servisu, zaradi česar je delo tožnice postalo nepotrebno. Sodišče prve stopnje je tako utemeljeno presodilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zakonita. Za presojo zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma za obstoj utemeljenega poslovnega razloga v smislu določb prve alineje prvega odstavka 88. člena ZDR je bistveno, da je prenehala potreba po opravljanju tožničinega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Ker je tožena stranka dokazala utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in ker ni bilo možnosti za drugačno zaposlitev tožnice, odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bila dana v nasprotju z veljavnimi predpisi. Zato je sodišče prve stopnje utemeljeno zavrnilo tožničin tožbeni zahtevek.

Glede na povedano je sodišče na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo in izpodbijana sodbo spremenilo tako, da je zavrnilo pritožbo tožene stranke ter kot pravilno in zakonito potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

### **3. ODPOVED PZ – POSLOVNI RAZLOG – NOVA TEHNOLOŠKA REŠITEV (ZDR ČLEN 88/1-1 IN 88/2)**

#### ***Povzetek:***

*Uvajanje novih tehnoloških in organizacijskih rešitev v delovnem procesu je stvar delodajalca, ki hkrati prevzema odgovornost za take rešitve. Seveda je pri tem delodajalec dolžan upoštevati določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Kolikor zaradi uvedbe takih rešitev preneha potreba po opravljanju dela določenih delavcev pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, je v smislu določb 1. alineje prvega odstavka in drugega odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) podan utemeljen poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.*

Vrhovno sodišče RS je s Sodbo VIII Ips 11/2008 dne 10. 2. 2009 zavrnilo revizijo tožnikov zoper Sodbo VDSS Pdp 201/2007-2 z dne 5. 4. 2007 v zvezi s Sodbo DS v Kopru Pd 246/2005-60 z dne 2. 12. 2006

## I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevka obeh tožnikov za ugotovitev nezakonitosti redne odpovedi njunih pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga in za priznanje neprekinjenih pravic iz delovnega razmerja ter vrnitev na delo.

Sodišče druge stopnje je pritožbo obeh tožnikov zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Soglašalo je, da je zaradi posodobitve strojnice in hladilnih naprav oziroma njunega nadzornega sistema prenehala potreba po dveh od dotlej petih delavcev na delovnem mestu energetik, oziroma da je obstojal v posledici tega utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Glede izbire tožnikov je tožena stranka uporabila kriterije iz zanjo veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti, to je Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur. l. RS, št. 58/01).

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vlagata tožnika revizijo zaradi absolutno bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Navajata, da se sodišče neutemeljeno ni opredelilo do ugotovitev izvedenca glede pomanjkljivosti nadzornega sistema v strojnici hladilnih naprav in kotlovnici tožene stranke ter do pritožbenih navedb v zvezi s tem. Z zmanjšanjem števila zaposlenih strojnikov je onemogočena pravočasna intervencija v primeru okvare hladilnih naprav in uhajanja amoniaka iz hladilnega sistema. Upošteva je predpise o varstvu pri delu zato še vedno obstaja potreba po delu tožnikov.

Tožena stranka, je na revizijo odgovorila in predlagala njeno zavrnitev.

## II. Razlogi:

Tožnika v reviziji nista določno opredelila, katero absolutno bistveno kršitev določb pravnega postopka naj bi pri izdaji izpodbijane sodbe storilo sodišče. Ne drži revizijski očitke, da se sodišče ni opredelilo do pritožbenih navedb v zvezi z domnevnim neupoštevanjem izvedeniškega mnenja. Strinjalo se je z ugotovitvijo, da je izvedenec soglašal z nadzorom delovanja hladilnice preko računalniške povezave iz kotlovnice, kar je pogojevalo zmanjšanje števila strojnikov, upošteva je pogoje, kot jih je opredelila pooblaščen družba za varstvo pri delu.

Kolikor revizija graja dokazno oceno glede izpolnitve pogojev za varno delovanje hladilnih naprav pri toženi stranki ob novi ureditvi nadzora na podlagi računalni-

ških povezav in javljanja okvar z manjšim številom zaposlenih, pomeni to poskus uveljavljanja zmotne ugotovitve dejanskega stanja, kar ni dovoljen revizijski razlog.

Uvajanje novih tehnoloških in organizacijskih rešitev v delovnem procesu je stvar delodajalca, ki hkrati prevzema odgovornost za take rešitve. Seveda je pri tem delodajalec dolžan upoštevati določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu, čemur je bilo po ugotovitvi sodišča pri toženi stranki zadoščeno. Kolikor zaradi uvedbe takih rešitev preneha potreba po opravljanju dela določenih delavcev pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, je v smislu določb 1. alinee prvega odstavka in drugega odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) podan utemeljen poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Ker je tožena stranka zaradi izvedbe novih tehnoloških rešitev v njeni hladilnici in kotlovnici in s tem pogojene nove organizacije dela v zvezi z nadzorom dela in delovanjem teh naprav ugotovila, da je prenehala potreba po dveh od petih strojnikov in ker sta bila pri tem na podlagi kriterijev iz za toženo stranko veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti za nepotrebna delavca določena tožnika je sodišče utemeljeno presodilo, da sporni odpovedi pogodbe o zaposlitvi nista bili nezakoniti.

#### **4. ODPOVED PZ S PONUDBO IN PODPISOM NOVE POGODBE ZA USTREZNO ZAPOSILITEV – OBSEG SODNE PRESOJE (ZDR ČLEN 88/3 IN ČLEN 90/3)**

##### **Povzetek:**

*Če delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, je presoja zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi omejena zgolj na presojo obstoja utemeljenega razloga za odpoved pogodbe.*

*V primeru spora o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ugotovitev sodišča, da je utemeljen poslovni razlog podan, praviloma pomeni, da delavčevega delovnega mesta pri delodajalcu več ni. Tudi če bi delodajalec zagrešil druge bistvene napake pri podaji odpovedi, delavca ne bi bilo mogoče vrniti na neobstoječe delovno mesto. V najgodnejšem primeru bi prišla v poštev njegova vrnitev na ustrezno delovno mesto. Takšno delo pa je delodajalec delavcu že sam ponudil in je s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi takšno ponudbo delavec sprejel. Nezakonitost odpovedi pogodbe*

*o zaposlitvi zaradi napak pri odpovedi, ob hkratni ugotovitvi, da sicer obstoji utemeljen poslovni razlog za odpoved, z vidika varstva zaposlitve delavcu tako praviloma ne bi mogla prinesiti ugodnejše rešitve, kot mu je zagotovljena s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto.*

**Vrhovno sodišče RS je s Sodbo VIII Ips 524/2007 dne 13. 1. 2009 zavrnilo tožnikovo revizijo zoper Sodbo VDSS Pdp 991/2006-2 z dne 8. 3. 2007 v zvezi s Sodbo DSS v Ljubljani Pd 505/2005-27 z dne 1. 3. 2006**

## **I. Predpostavke:**

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek za razveljavitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki jo je dne 11.3.2005 podala tožena stranka tožniku. Hkrati je zavrnilo tudi zahtevek na ugotovitev, da tožniku delovno razmerje pri toženi stranki na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne 14.3.2000 ni prenehalo. Ugotovilo je, da je bil na strani tožene stranke podan utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku, saj je potreba po njegovem delu delovodja tržnice s spremembo akta o sistemizaciji delovnih mest prenehala. Hkrati je ugotovilo, da je tožena stranka tožniku ponudila sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto urejanje komunalne deponije, ki jo je tožnik podpisal in kot invalid II. kategorije nadaljeval z delom na tem delovnem mestu.

Sodišče druge stopnje je tožnikovo pritožbo kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Kot bistveno je ugotovilo, da je tožnik podpisal novo pogodbo o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto. Pri tem je soglašalo z razlogi sodbe sodišča prve stopnje, da je bil na delovnem mestu delovodja tržnice podan utemeljen poslovni razlog za odpoved predhodne tožnikove pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek na 4. strani obrazložitve sodbe).

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vloga tožnik revizijo zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Zatrjuje zmotnost stališč, da zahtevek ni mogel biti utemeljen že zato, ker je tožnik ob sporni odpovedi podpisal novo pogodbo o zaposlitvi. S tem v zvezi sodišču očita tudi bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP – prečiščeno besedilo – Ur. l. RS, št. 73/07). Navaja, da je bil zaščiten pred odpovedjo tudi zato,

ker je starejši delavec in ni soglašal s takšno odpovedjo. Sodišče druge stopnje se ni opredelilo do pritožbenih navedb glede ustreznosti zaposlitve na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi in glede obstoja utemeljenega odpovednega razloga ter drugih pogojev za zakonitost odpovedi. Prav tako se ni opredelilo do izrecno zapisanih razlogov za podpis nove pogodbe o zaposlitvi ter ni upoštevalo, da jo je tožnik podpisal zgolj v izogib temu, da ne bi ostal brez zaposlitve.

## II. Razlogi:

Na podlagi 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP je podana bistvena kršitev določb pravnega postopka, če ima sodba pomanjkljivosti ali če so v njej nasprotja, zaradi katerih se ne more preizkusiti. Izpodbijana sodba takih pomanjkljivosti in nasprotij nima. Sodišče se res ni opredelilo do tožnikovega zapisa na novi pogodbi o zaposlitvi, da jo podpisuje zgolj v izogib pravnih in materialnih posledic odpovedi. To bi lahko pomenilo bistveno kršitev določb pravnega postopka, če bi odločitev sodišča temeljila zgolj na podpisu in veljavnosti nove pogodbe. Dejansko pa odločitev temelji na drugih dejanskih in materialno pravnih razlogih.

Prav tako revizija neutemeljeno očita sodišču druge stopnje, da se ni opredelilo do pritožbenih navedb glede obstoja utemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi in ustreznosti po novi pogodbi ponujenih del. Glede na navedeno v reviziji očitane bistvene kršitve določb pravnega postopka niso podane.

Tožnik vse do vložitve revizije ni zatrjeval, da bi bil starejši delavec v smislu 201. člena, v zvezi s prvim odstavkom 114. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – Ur. l. RS, št. 42/02). Revizijske navedbe, da je starejši delavec pomenijo tako poizkus uveljavljanja novih dejstev oziroma uveljavljanje nepopolne ugotovitve dejanskega stanja, kar ni dovoljen revizijski razlog. Zato teh navedb revizijsko sodišče ni moglo upoštevati.

Ob sklicevanju na razloge sodbe sodišča prve stopnje je sodišče druge stopnje soglašalo z dejanskimi ugotovitvami, da je bilo delo urejanje komunalne deponije iz nove pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožena stranka ob sporni odpovedi ponudila v podpis tožniku, za tožnika ustrezno. Pri tem se je prvostopno sodišče oprlo predvsem na dopolnilno mnenje invalidske komisije z dne 15.6.2004. Zanihanje ustreznosti teh del glede na tožnikovo invalidnost v reviziji tako pomeni poizkus uveljavljanja zmotne ugotovitve dejanskega stanja, kar prav tako ni dovoljen revizijski razlog.

Če delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, na podlagi tretjega odstavka 90. člena ZDR nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga.

Na podlagi navedene določbe je presoja zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi omejena zgolj na presojo obstoja utemeljenega razloga za odpoved pogodbe. Takšno stališče je Vrhovno sodišče sprejelo že v večih zadevah in pri tem ugotovilo, da je takšno oženje sodnega varstva razumljivo, glede na to, da delavec kljub odpovedi pogodbe o zaposlitvi dejansko ohranja zaposlitev pri delodajalcu na podlagi nove pogodbe na drugem ustreznem delovnem mestu (sodba VIII Ips 232/2006 z dne 21.11.2006, podobno tudi sklep VIII Ips 6/2007 z dne 15.5.2007 in sodba VIII Ips 35/2007 z dne 17.6.2008).

V primeru spora o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ugotovitev sodišča, da je utemeljen poslovni razlog podan, praviloma pomeni, da delavčevega delovnega mesta pri delodajalcu več ni. Tudi če bi delodajalec zagrešil druge bistvene napake pri podaji odpovedi, delavca ne bi bilo mogoče vrniti na neobstoječe delovno mesto. V najgodnejšem primeru bi prišla v poštev njegova vrnitev na ustrezno delovno mesto. Takšno delo pa je delodajalec delavcu že sam ponudil in je s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi takšno ponudbo delavec sprejel. Nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi napak pri odpovedi, ob hkratni ugotovitvi, da sicer obstoji utemeljen poslovni razlog za odpoved, z vidika varstva zaposlitve delavcu tako praviloma ne bi mogla prinesiti ugodnejše rešitve, kot mu je zagotovljena s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto. Utemeljeno bi se postavljalo vprašanje pravovarstvenega interesa, da ob podanem poslovnem razlogu (ko je potreba po delavčevem delu iz dotedanje pogodbe o zaposlitvi prenehala) delavec uveljavlja nezakonitost odpovedi iz drugih razlogov, ker bi v končni fazi v najboljšem primeru lahko uveljavljal rešitev, ki mu je itak že zagotovljena. Zato pomeni določba ZDR, ki ob zagotovitvi in dejanskem sprejemu drugega ustreznega delovnega mesta omejuje sodno varstvo v zvezi z nezakonitostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi zgolj na presojo obstoja utemeljenega razloga za odpoved, ustrezno varstvo pravic delavca, ki mu je delodajalec ob odpovedi ponudil nadaljevanje zaposlitve na drugem ustreznem delovnem mestu in je delavec tako ponudbo sprejel. Samo če utemeljen (poslovni) razlog ne obstoji (to pomeni, da delavčevo delovno mesto oziroma potreba po delavčevem delu iz odpovedane pogodbe o zaposlitvi še obstoji), je

delavcu mogoče zagotoviti ustrezno restitucijo oziroma popravo delodajalčeve kršitve (po sedanji praksi Vrhovnega sodišča RS le v obliki odškodnine, če nova pogodba ni bila razveljavljena oziroma ni prenehala veljati – glej: sodba in sklep VIII Ips 194/2006 z dne 30.1.2007).

Glede na navedeno je sodišče sporno odpoved pogodbe o zaposlitvi utemeljeno presojalo zgolj z vidika obstoja utemeljenega odpovednega poslovnega razloga. Ker je ugotovilo, da je bilo zaradi racionalizacije delovnega procesa tožnikovo delovno mesto delovodje tržnice ukinjeno in je bil ustrezno spremenjen tudi akt o sistemizaciji delovnih mest, je pravilno presodilo, da je bil podan utemeljen poslovni razlog za odpoved dotedanje pogodbe o zaposlitvi tožniku.

Ob ugotovitvi obstoja utemeljenega poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi in ob ugotovitvi sprejema ponudene ustrezne zaposlitve s strani tožnika je sodišče na podlagi določb 88. in 90. člena ZDR tožnikov tožbeni zahtevek utemeljeno zavrnilo. Ob gornjih ugotovitvah tožnikov zapis na novi pogodbi o zaposlitvi (s pojasnilom, da jo je podpisal, da bi se izognil dejanskim in pravnim posledicam) za odločitev v tem sporu ni bil pravno pomemben. Prav tako ob gornjih razlogih niso bili bistveni za odločitev drugi razlogi izpodbijane sodbe.

## **5. PRAVICE IZ NASLOVA INVALIDNOSTI – IZGUBA DELOVNE ZMOŽNOSTI – ZMANJŠANJE DELOVNE ZMOŽNOSTI – DRUGO USTREZNO DELO (ZPIZ/92 ČLEN 27, ČLEN 34 IN ČLEN 37)**

### **Povzetek:**

*Ob ugotovitvah sodišča, ki temeljijo na mnenju invalidske komisije tožene stranke, da tožnica za svoje delo čiščenja ni več zmožna, v polnem delovnem času pa je zmožna opravljati drugo fizično lažje delo, ki ga bo opravljala z levico in ji bo desnica služila le v oporo, z možnostjo z levico dvigovati le lažja bremena, z omejitvijo dela na višini, je ostalo odprto, za kakšno organizirano delo, ki bi bilo ekonomsko upravičeno in pri katerem bi lahko dosegala povprečno pričakovane rezultate, je tožnica dejansko zmožna. V praksi organiziranih delovnih procesov mora glede na določbe 27., 34. in 37. člena ZPIZ takšno delovno mesto realno obstojati.*

*Za drugo ustrezno delo se lahko šteje le delo v organiziranem delovnem procesu, ki je ekonomsko upravičeno, to je delo na ustreznem (lahko tudi ustrezno*

*prilagojenem) delovnem mestu, na katerem bo lahko zavarovanec delal z normalnim delovnim učinkom brez nevarnosti za poslabšanje njegove invalidnosti.*

**Vrhovno sodišče RS je s Sklepom VIII Ips 413/2007 z dne 10. 2. 2009 ugodilo reviziji tožeče stranke in Sodbi VDSS Psp 15/2006-2 z dne 30. 5. 2007 ter DSS v Ljubljani Ps 935/2003-22 z dne 8. 12. 2005 razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.**

## **I. Predpostavke:**

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožničin tožbeni zahtevek za odpravo odločb tožene stranke z dne 13. 8. 2002 in 25. 4. 2003, s katerima je bilo ugotovljeno, da je tožnica še naprej invalidka III. kategorije zaradi posledic poškodbe pri delu in zaradi bolezni, da za svoje delo čistilke ni več zmožna, zmožna pa je v polnem delovnem času opravljati drugo fizično lažje delo, ki ga bo opravljala z levico in ji bo desnica služila le v oporo, ni zmožna soročnega dvigovanja bremen in ni zmožna za delo na nezavarovani višini. Hkrati je zavrnilo zahtevek za priznanje I. kategorije invalidnosti in za priznanje pravice do invalidske pokojnine.

Sodišče druge stopnje je tožničino pritožbo kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Presodilo je, da je sodišče prve stopnje utemeljeno zavrnilo tožničin dokazni predlog za pribavo neodvisnega izvedeniškega mnenja glede tožničine delazmožnosti, ker je sodišče na njen predlog pribavilo dopolnilno mnenje invalidske komisije II. stopnje, ki je bilo podano po predhodnem osebni pregledu tožnice s strani ustreznih specialistov – članov komisije, v katerem je invalidska komisija vztrajala pri prvotno podanem mnenju.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vlaga tožnica revizijo in v njej izrecno uveljavlja bistveno kršitev določb pravnega postopka iz prvega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP), ker je sodišče neutemeljeno zavrnilo njen dokazni predlog za pribavo neodvisnega izvedeniškega mnenja in je s tako zavrnitvijo, kljub izrecni pritožbeni graji, neutemeljeno soglašalo tudi sodišče druge stopnje. Hkrati revizija uveljavlja absolutno bistveno kršitev določb pravnega postopka v smislu 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ker izpodbijana sodba nima razlogov o tem, za kakšno konkretno delo je ob ugotavlje-

nih omejitvah tožnica še sploh sposobna. Sodba zato nima razumnih razlogov in v bistvu pritruje zavestnemu prikrajšanju pravic zavarovancev s strani tožene stranke.

## II. Razlogi:

Dejstvo, da je sodišče sledilo tožničinemu dokaznemu predlogu in pribavilo dopolnilno mnenje invalidske komisije, oziroma da tožnica izvedbi tega dokaza ni nasprotovala, samo na sebi ni utemeljen razlog za zavrnitev tožničinega dokaznega predloga za pribavo neodvisnega izvedeniškega mnenja o njeni delazmožnosti. Sodišče je sicer utemeljeno ugotavljalo, da ni nasprotij med dokumentacijo o tožničinem zdravstvenem stanju in ugotovitvami invalidske komisije glede njenega stanja. Ob teh ugotovitvah pa je ostalo odprto vprašanje tožničine dejanske delazmožnosti za opravljanje organiziranega pridobitnega dela z možnostjo doseganja na takem delu rezultate, ki se pričakujejo od povprečnega delavca oziroma, ki zagotavljajo ekonomsko upravičenost zaposlitve. Ker s pavšalno opredeljenimi delovnimi omejitvami, kot jih je navedla invalidska komisija in v spornih odločbah povzela tožena stranka na to vprašanje ni bilo odgovorjeno, je sodišče v nasprotju z 243. členom ZPP zavrnilo tožničin predlog za izvedbo dokaza z izvedencem pred sodiščem o tožničini dejanski delazmožnosti glede na določbe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ).

V izpodbijani sodbi res ni ustreznega odgovora na vprašanje, za kakšno delo v smislu vključitve v redni delovni proces je tožnica glede na svoje zdravstveno stanje in osebne zmožnosti še delazmožna. Do tega je prišlo, ker se sodišče ni opredelilo do zakonskih določb glede opredelitve invalidnosti, kar spada v področje uporabe materialnega prava. Glede na to v reviziji očitana bistvena kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP ni podana.

Glede na čas vložitve tožničine zahteve za priznanje novih pravic iz invalidskega zavarovanja in glede na prehodne določbe 446. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1, Uradni list RS, št. 106/1999) je sodišče pri odločanju o tožničinem zahtevku pravilno izhajalo iz ustreznih določb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, Uradni list RS, št. 12/1992). Na podlagi 27. člena navedenega zakona je podana invalidnost, če pri zavarovancu nastane zmanjšanje ali izguba delovne zmožnosti zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju, ki so posledica poškodbe pri delu, poklicne bolezni, poškodbe izven dela ali bolezni, ki jih ni mogoče odvrniti z zdravljenjem ali z ukrepi medicinske

rehabilitacije. Pri tem je na podlagi 34. člena ZPIZ podana I. kategorija invalidnosti, če pri zavarovancu nastane izguba delovne zmožnosti, invalidnost III. kategorije pa, če lahko zavarovanec po poprejšnji poklicni rehabilitaciji ali brez nje poln delovni čas opravlja drugo ustrezno delo. Če ob teh pogojih zavarovanec ne more opravljati ustreznega dela poln delovni čas, je podana II. kategorija invalidnosti. Za drugo ustrezno delo se pri tem lahko šteje le delo v organiziranem delovnem procesu, ki je ekonomsko upravičeno, to je delo na ustreznem (lahko tudi ustrezno prilagojenem) delovnem mestu, ki je ekonomsko upravičeno (37. člen ZPIZ).

Ob ugotovitvah sodišča, ki temeljijo na mnenju invalidske komisije tožene stranke, da tožnica za svoje delo čiščenja ni več zmožna, v polnem delovnem času pa je zmožna opravljati drugo fizično lažje delo, ki ga bo opravljala z levico in ji bo desnica služila le v oporo, z možnostjo z levico dvigovati le lažja bremena, z omejitvijo dela na višini, je ostalo odprto, za kakšno organizirano delo, ki bi bilo ekonomsko upravičeno in pri katerem bi lahko dosegala povprečno pričakovane rezultate, je tožnica dejansko zmožna. V praksi organiziranih delovnih procesov mora glede na določbe 27., 34. in 37. člena ZPIZ takšno delovno mesto realno obstojati. Zato je sodišče zmotno uporabilo navedene določbe ZPIZ, ko je zavrnilo tožničin zahtevek za priznanje invalidnosti I. kategorije in pravice do invalidske pokojnine, oziroma je o tem odločilo najmanj preuranjeno, ne da bi ugotovilo, za kakšna dela oziroma za dela na kakšnem delovnem mestu v organiziranem delovnem procesu je tožnica dejansko dela zmožna.

Glede na navedeno je sodišče na podlagi prvega odstavka 379. člena in drugega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo in izpodbijano sodbo hkrati s sodbo sodišča prve stopnje razveljavilo ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

V ponovljenem postopku bo moralo sodišče slediti tožničinemu utemeljenemu dokaznemu predlogu za pribavo ustreznega izvedeniškega mnenja s področja medicine dela o tem, ali je tožnica ob ugotovitvah invalidske komisije o njenem zdravstvenem stanju in psihofizičnih sposobnostih ter dodatnih ugotovitvah izvedenca glede njenega stanja in siceršnjih sposobnosti še sposobna za konkretno delo v smislu ekonomsko smotrnega dela v organiziranem delovnem procesu in za kakšno konkretno delo bi bila sposobna. Pri tem bo moral izvedenec odgovoriti tudi na vprašanje tožničine sposobnosti ustrezne vključitve v organizirani delovni proces glede na to, da je bila v vmesnem obdobju dalj časa brez zaposlitve. Šele po tako dopolnjenem postopku bo lahko sodišče zakonito odločilo o tožničinem zahtevku.

## SOME RECENT RULINGS OF THE SUPREME COURT OF THE REPUBLIC OF SLOVENIA

### 1. Determination of the existence of employment relationship (ZDR – Labour Relationship Act; Article 11/2, Article 15/4 and Article 16)

#### **abstract:**

*The provision of Article 11 (second paragraph) of the Labour Relationship Act concerning banning of work based on civil law contracts if elements of an employment relationship exist is of compulsive nature.*

*The Labour Relationships Act does not provide the basis for an employer to replace the institute of the probationary period of work with a work contract for a shorter period of time, since the first paragraph of Article 125 lays down that the basis for probationary work is an employment contract.*

*(The Supreme court of the Republic Slovenia, case No. VIII Ips 35/2008, 10. 2. 2009)*

### 2. Termination of employment contract – business reason – change of employer (Labour Relationships Act, Articles 73 and 88/1-1)

#### **Abstract:**

*The provisions of the Labour Relationships Act on the change of employer have to be interpreted in view of the respective Directive of European Community and the extensive case-law of the Court of Justice of the European Communities.*

*Since the employer transferor did not transfer the entire internal cleaning business to another contractual partner, the change of employer according to the provisions of Article 73 of the Labour Relationships Act and the Directive of the European Community is not given.*

*Due to economic reasons, the employer transferor transferred a part of his services (cleaning a part of the production premises) to another cleaning service. As a consequence, the work of the complainant became redundant. For*

*the assessment of the legality of the termination of employment contract due to justified business reason under the provisions of paragraph 1 of Article 88 of the Labour Relationship Act it is essential that the complainant's work contract has been cancelled in accordance with the provisions of the respective employment contract.*

*(The Supreme court of the Republic Slovenia, case No. VIII Ips 11/2008, 10. 2. 2009)*

**3. Termination of employment contract – business reasons – new technological solution** (Labour Relationships Act; Articles 88/1-1 and 88/2)

**Abstract:**

*Introduction of new technological and organisational solutions into the work process is in the hands of the employer who in return has to take the responsibility for such solutions, whereby he is obliged to observe the provisions of the Act on Security and Health at Work. In case redundancies are necessary as a result of the introduction of such solutions (according to the provisions of the employment contract) it is considered that there is a justified business reason for a regular termination of the employment contract according to first indent of paragraph 1 and 2 of Article 88.*

*(The Supreme court of the Republic Slovenia, case No. VIII Ips 11/2008, 10. 2. 2009)*

**4. Termination of employment contract with an offer for a new contract for suitable employment – the scope of judicial assessment** (Labour Relationships Act, Articles 88/3 and 90/3)

**Abstract:**

*In case the employment contract is cancelled due to business reasons or incompetence upon which the respective employee accepts the offer for adequate employment for an indefinite period of time, the assessment of the legality of the cancellation is restricted only to the assessment of a justified reason for the cancellation of the contract.*

*In case of a dispute on regular termination of the employment contract due to a business reason, the ruling of the court according to which the existence of a justified reason was established as a rule means that the workplace with the respective employer does not exist any longer. Even if the employer violated other important regulations upon submitting termination of the employment contract, it would not be possible to return the worker to a non-existent workplace. Under the most favourable conditions, a return to another suitable workplace could be considered. However, such an offer had already been made by the employer, and by signing a new employment contract the worker concerned accepted it. Thus an infringement of the existing legislation regarding termination of employment contract cannot be interpreted as unlawful termination if there is a justified business reason for it. In the light of protection of the worker's job security the establishment of unlawfulness could not provide a more favourable solution for the worker than the one he was provided with by signing a new employment contract for other suitable work.*

*(The Supreme court of the Republic Slovenia, case No. VIII Ips 524/2007, 13. 1. 2009)*

**5. Rights under the disability – loss of work capacity – reduced work capacity – other suitable work (ZPIZ/92 – Pension and Disability Insurance Act, Articles 27, 34 and 37)**

**Abstract:**

*According to the assessment of the invalidity committee of the defendant, the claimant is unable to carry out the cleaning work, yet could work full time if physically less demanding work was provided which could be carried out by left hand with the right hand serving only as a support, if she was only to lift burdens with her left hand and if restriction of work at height could be guaranteed. Based on this assessment, it remained open for the court in what kind of economically justified organised work the claimant could achieve average results. According to Articles 27, 34, and 37 of the Pension and Disability Act such workplace would have to exist in practice.*

*Only the work in economically justified organised work process (also at suitably adapted workplace) in which the insured person can be expected to*

*achieve average results without any risk for his/her disability to deteriorate can be considered as an adequate one.*

*(The Supreme court of the Republic Slovenia, case No. VIII Ips 413/2007, 10. 2. 2009)*