

# SODNA PRAKSA GLEDE ODGOVORNOSTI ZAPOSLITVENE AGENCIJE ZA ŠKODO, KI JO UTRPI DELAVEC PRI DELU

Tanja Pustovr Pirnat\*

UDK: 349.2:331.105:347.426

**Povzetek:** Prispevek analizira dosedanjo sodno prakso slovenskih sodišč v zvezi s škodo, ki jo je delavec utrpel med delom pri delodajalcu uporabniku. V primeru pogodbe o zaposlitvi, ki se sklene med zaposlitveno agencijo in delavcem, ki je napoten na delo k uporabniku, gre za tristrano razmerje. Delovno razmerje obstoji med delavcem in zaposlitveno agencijo, delo pa delavec opravlja pri uporabniku, ki je zavezan skrbeti za varnost in zdravje pri delu. Ker ima uporabnik glede opravljanja dela položaj dejanskega delodajalca, je za škodo, ki jo delavec utrpi v nesreči pri delu, odgovoren kot delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava. Po dosedanji sodni praksi slovenskega Vrhovnega sodišča odškodninska odgovornost formalnega delodajalca (zaposlitvene agencije) ni podana zgolj na podlagi dejstva sklenjenega delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi.

**Ključne besede:** zaposlitvena agencija - napoteni delavec - odškodninska odgovornost - solidarna odgovornost - nesreča pri delu

## **CASE LAW CONCERNING THE RESPONSIBILITY OF EMPLOYMENT AGENCY FOR DAMAGE CAUSED TO A WORKER AT WORK**

**Abstract:** The paper analyses the case law of the slovenian labour courts concerning the responsibility of employment agency for damage caused to a worker at work. Employment contract between an employment agency and its employee posted to another company is of three-partite nature. The

\* Tanja Pustovrh Pirnat, magistrica pravnih znanosti, višja pravosodna svetovalka na Višjem delovnem in socialnem sodišču; tanja.pirnat@sodisce.si

Tanja Pustovrh Pirnat, LL.M., judicial consultant, Higher Labour and Social Court, Slovenia

*employment relationship exists between the worker and the employment agency, whereby the worker performs work with an employment agency service user to whom he was posted and who is obliged to provide for adequate safety and health security measures at workplace. The actual employer / agency service user is responsible for any damage a posted worker may suffer at work according to the general provisions of the civil law. According to the case law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia there is no liability for damage of the formal employer (employment agency) merely on the grounds of the existing employment relationship or employment contract, respectively.*

**Key words:** *employment agency, posted worker, liability for damage, joint and several liability, work accident*

## 1. UVOD

V primeru pogodbe o zaposlitvi, ki se sklene med delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in delavcem, ki je na delo k uporabniku napoten, gre za tim. tristrano razmerje.<sup>1</sup> V delovnem razmerju, ki obstoji med delavcem in zaposlitveno agencijo, so podane nekatere posebnosti. Te so predvsem posledica dejstva, da delavec dela ne opravlja neposredno pri svojem delodajalcu (zaposlitveni agenciji), ampak pri drugem pravnem subjektu (uporabniku).

Uvodoma je na kratko povzeta zakonska ureditev, na podlagi katere se je izoblikovala sodna praksa, ki je predstavljena v tem prispevku. Gre za zakonodajo, ki se je uporabljala do uveljavitve v letu 2013 sprejete nove reforme trga dela (torej pred uveljavitvijo ZDR-1 in ZUTD-A). Koliko bodo spremembe, ki jih prinaša nova zakonodaja, vplivale na spremembo dosedanje sodne prakse, pa se bo pokazalo v prihodnje.

Dosedanji Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR)<sup>2</sup> je uredil posebno pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (tim. agencijo za začasno zaposlova-

<sup>1</sup> Kresal Šoltes K. v Kresal B, Kresal Šoltes K., Senčur Peček D., navedeno delo, str. 229.

<sup>2</sup> Uradni list RS, št. 42/02 in nadalj..

nje ali zaposlitveno agencijo).<sup>3</sup> Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju: ZUTD)<sup>4</sup> je v prvem odstavku 163. člena definiral delodajalca, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku, kot vsako pravno ali fizično osebo, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci z namenom, da bi delavce napotil k uporabniku, pri katerem ti delavci začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika, in je pri ministrstvu, pristojnem za delo, vpisan v register oziroma v evidenco. V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec (zaposlitvena agencija) dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo (prvi odstavek 60. člena ZDR). Uporabnik mora pred začetkom dela obvestiti delodajalca o pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar (prvi odstavek 61. člena ZDR). Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela tudi skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje uredita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika (drugi odstavek 61. člena ZDR). V skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (tretji odstavek 61. člena ZDR).

V razmerju *med uporabnikom in delodajalcem* sta določeni dve obveznosti uporabnika (61. člen ZDR): delodajalca mora obveščati o pogojih, ki jih mora izpolnjevati delavec, mora mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Pravni temelj razmerja med delodajalcem in uporabnikom je pogodba o zagotavljanju dela delavcev (ZDR uporablja izraz pisni dogovor, s katerim pogodbenika podrobneje uredita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika - drugi odstavek 61. člena ZDR).

62. člen ZDR ureja razmerje *med delavcem in uporabnikom*, ki je njegov *de facto* delodajalec.<sup>5</sup> Delavec in uporabnik med seboj nista povezana s pogodbo, vstopata pa v medsebojna pravna razmerja: delavec se vključi v delovni proces uporabnika in mora izpolnjevati delovne obveznosti po navodilih in pod nadzo-

---

<sup>3</sup> Glede delovnopravnega statusa zaposlenih delavcev se v večini držav članic EU uporablja osnovna definicija *temporary agency work* - opravljanje dela preko agencij za začasno delo - kot zaposlitev delavca pri agenciji, ki je delodajalec in ki ga napotuje na delo k uporabniku. Položaj je nejasen v Veliki Britaniji, kjer je delavec zaposlen pri obeh (tako pri delodajalcu kot pri uporabniku), in na Irskem, kjer ni ustrezne zakonodaje, ki bi urejala delo prek agencij za začasno delo. Več v Bečan I. v Belopavlovič, Končar P., Novak M. (red.), navedeno delo, str. 242 in 243.

<sup>4</sup> Uradni list RS, št. 80/10.

<sup>5</sup> Kresal Šoltes K. v Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D., navedeno delo, str. 233.

rom uporabnika, uporabnik pa mora delavcu za opravljeno delo zagotavljati vse pravice in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljeno delo v višini in na način, kot je to dolžan svojim delavcem (prvi in drugi odstavek 62. člena ZDR). V času opravljanja dela imata delavec in uporabnik neposreden odnos na področju varnosti in zdravja pri delu, na tem področju imata pravice in obveznosti delodajalca in delavca.

Glede določitve *pravic in obveznosti za opravljeno delo pri uporabniku* je treba izhajati iz mednarodnega standarda o enakem obravnavanju napotenih delavcev v primerjavi s pri uporabniku zaposlenimi delavci,<sup>6</sup> ki je še posebej izpostavljeno za področje varnosti in zdravja pri delu. Načelo prepovedi neenake obravnave napotenih delavcev in zahteva po enaki zaščiti glede varnosti in zdravja pri delu na ravni Evropske Unije predpisuje Direktiva 91/383/EGS, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem,<sup>7</sup> ki bo predstavljena v nadaljevanju.

## 2. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELODAJALCA

Temeljno pravilo glede odškodninske odgovornosti delodajalca je vsebovano v 184. členu ZDR, ki določa, da je v primeru, če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, delodajalec škodo dolžan povrniti po splošnih pravilih civilnega prava. To pomeni na podlagi določb Obligacijskega zakonika - OZ (131. do 189. člen OZ).<sup>8</sup>

Delodajalec je odgovoren le, če škoda delavcu nastane pri delu ali v zvezi z delom. Pri tem je bistvena povezava med dejavnostjo delodajalca in dejanjem delavca.<sup>9</sup> Pri tem pa je odgovornost podana le, če so izpolnjeni vsi pogoji za objektivno ali krivdno odgovornost za škodo.

---

<sup>6</sup> Direktiva 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327 z dne 5. decembra 2008), katere določbe so vsebovane v ZUTD (165. člen ZUTD) in Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 181 (C181 Convention concerning Private Employment Agencies, 1997), ki je Republika Slovenija še ni ratificirala.

<sup>7</sup> UL L 206, 29. julij 1991.

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 83/01 in nadalj..

<sup>9</sup> Končina Peternel M., navedeno delo, str. 279.

Odškodninsko odgovornost delodajalca je torej treba presojati v odvisnosti od obstoja vseh štirih elementov civilnega delikta: (1) protipravno oz. nedopustno ravnanje, (2) pravno priznana škoda, (3) vzročna zveza med nedopustnim ravnanjem in škodo ter (4) odgovornost za škodo. Ti elementi morajo biti podani kumulativno.

Velja načelo, da je odškodninska odgovornost na podlagi krivde pravilo, odškodninska odgovornost po načelu vzročnosti ali objektivna odgovornost pa je izjema.<sup>10</sup> Pri krivdni odgovornosti je treba v primeru spora dokazati, da je delodajalec (ali njegov delavec, za katerega odgovarja)<sup>11</sup> ravnal nedopustno, da je delavcu nastala škoda in da je ta v vzročni zvezi z nedopustnim ravnanjem. Krivda se domneva po samem zakonu. V primeru objektivne odgovornosti se dokazuje le dejstvi nevarne dejavnosti ali nevarne stvari in nastanek škode, obstoj vzročne zveze se domneva. Ob ugotovljeni objektivni odgovornosti delodajalca, je na njem dokazno breme, da dokaže obstoj morebitnih ekskulpacijskih razlogov, ki so taksativno navedeni v zakonu.<sup>12</sup>

V delovnem razmerju je nedopustno oz. protipravno največkrat ravnanje delodajalca, ki ne poskrbi za varno delo, ki delavcu ne poda navodil za opravljanje dela, mu ne zagotovi ustrezne varnostne opreme, ga pri delu ne nadzoruje in podobno.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Ibidem, str. 281. Jadek Pensa D. v Juhart M., Plavšak N. (red.), navedeno delo, str. 692.

<sup>11</sup> Prvi odstavek 147. člena OZ.

<sup>12</sup> 153. člen OZ.

<sup>13</sup> Zgolj navedba, da delodajalec ni poskrbel za varno delo s sklicevanjem na temeljne določbe o varnosti in zdravju pri delu ne zadošča za presojo, da je ravnanje delodajalca, ki je povzročilo škodo, nedopustno. Delodajalcu zakon nalaga dolžnost, da deluje v skladu z načelom prepovedi povzročanja škode. Le-ta pa obsega tako dolžnost vzdržati se aktivnih ravnanj kot dolžnost vzdržati se pasivnih ravnanj (opustitev), če se s temi ravnanji lahko pripomore k nastanku ali povečanju škode. Dolžnost vzdržati se aktivnih ravnanj je splošno pravilo, opredelitev neke opustitve kot protipravne pa nujno predpostavlja obstoj dolžnega ravnanja. (sklep VS RS opr. št. VIII Ips 321/2008 z dne 27. 9. 2010; [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2010040815249615/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815249615/) - 28. 12. 2012). Delavec mora v sporu navesti kršitev delodajalčevih obveznosti, pri tem pa konkretno in natančno opredeliti dolžnosti delodajalca, ki bi jih moral sprejeti za varno delo (sodba VS RS opr. št. II Ips 138/2009 z dne 19. 3. 2009; [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/61524/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/61524/) - 28. 12. 2012).

### 3. ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Od 3. 12. 2011 področje varnosti in zdravja pri delu ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju: ZVZD-1).<sup>14</sup> Določbe tega zakona se uporabljajo za vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu (prvi odstavek 2. člena ZVZD-1).

Določba prvega odstavka 5. člena ZVZD-1 je splošna določba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, kar je obveznost delodajalca. Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrežno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, mora poskrbeti, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije (četrti odstavek 37. člena ZVZD-1). Na deloviščih, na katerih hkrati opravlja dela dvoje ali več delodajalcev in samozaposlenih delavcev, morajo ti s pisnim sporazumom določiti skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (prvi odstavek 39. člena ZVZD-1).<sup>15</sup> Takšna zahteva je predpisala zaradi zavedanje, da lahko delavci enega delodajalca pri delu ogrožajo delavce drugega delodajalca.<sup>16</sup>

Kot že povedano, imata uporabnik, h kateremu je delavec napoten na delo, in delavec v času opravljanja dela na področju varnosti in zdravja pri delu neposreden odnos ter pravice in obveznosti delodajalca in delavca.

Obveznosti uporabnika glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu napotenih delavcev so torej določene s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Teh obveznosti se ne more razbremeniti, ne glede na morebiten drugačen dogovor z delodajalcem. Takšen dogovor je v nasprotju s prisilnimi predpisi (ničen).<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Uradni list RS, št. 43/11.

<sup>15</sup> Podobne določbe je vseboval Zakon o varnosti in zdravju pri delu - ZVZD (Uradni list RS, št. 556/99 in nadalj.) v 23. in 25. členu.

<sup>16</sup> Petriček T. v Kalčič M. (red.), navedeno delo, str. 121.

<sup>17</sup> Kresal Šoltes K. v Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D., navedeno delo, str. 231.

Določbe Direktive 91/383/EGS, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem, so bile prenesene v ZDR. ZDR se je v 4. alineji prvega odstavka 1. člena tudi skliceval na direktivo. Direktiva se uporablja za začasna delovna razmerja med podjetjem za začasno zaposlovanje, ki je delodajalec, in delavcem, kadar slednji dobi nalogo, da dela za in pod nadzorom podjetja, ki uporablja njegove storitve (2. točka 1. člena Direktive; glede na terminologijo, ki se uporablja v ZDR, se uporablja za razmerja med delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in pri njem zaposlenim delavcem). Namen direktive je zagotoviti, da delavci z opisanim delovnim razmerjem uživajo enako raven varovanja z zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu kot drugi delavci v podjetju, ki jih uporablja (pri uporabniku).

V 8. členu direktive je določena odgovornost v tako imenovanih začasnih delovnih razmerjih (delovnih razmerjih med zaposlitveno agencijo in delavci). Določeno je, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da je podjetje (uporabnik), dokler traja delo, odgovoren za razmere v zvezi z varnostjo, higieno in zdravjem pri delu. Ta določba ne vpliva na odgovornost podjetja za začasno zaposlovanje, opredeljeno v nacionalni zakonodaji.

#### **4. SODNA PRAKSA VRHOVNEGA SODIŠČA RS**

Vloga za oblikovanje stalne, enotne, ustaljene sodne prakse je dana Vrhovnemu sodišču Republike Slovenije.<sup>18</sup> Kljub temu so poleg stališč Vrhovnega sodišča RS v nadaljevanju prikazana stališča Višjega delovnega in socialnega sodišča. Od uveljavitve Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o pravnem postopku (ZPP-D)<sup>19</sup> ki je dvignil revizijski prag na 40.000,00 evrov, je Višje delovno in socialno sodišče v večjem številu zadev, v katerih delavci uveljavljajo odškodnino za škodo, ki so jo utrpeli v nesreči pri delu, sodišče, ki sodi na zadnji instanci.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Novak J., navedeno delo, 2008, str. 1244.

<sup>19</sup> Uradni list RS, št. 45/08.

<sup>20</sup> V teh zadeva sicer obstoje možnosti za dopuščeno revizijo, ki je urejena v 367.a člen Zakona o pravnem postopku - ZPP (Uradni list RS, št. 26/99 in nadalj.). Kot določa prvi odstavek tega člena ZPP sodišče dopusti revizijo, če je od odločitve vrhovnega sodišča pričakovati odločitev o pravnem vprašanju, ki je pomembno za zagotovitev pravne varnosti, enote uporabe prava ali razvoja prava preko sodne prakse.

Z uveljavitvijo Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju: ZDSS-1)<sup>21</sup> je pristojnost za odločanje o odškodninskih sporih v okviru delovnega razmerja prenesena s sodišč splošne pristojnosti na delovna sodišča. Delovna sodišča so v individualnih delovnih sporih pristojna odločati o odgovornosti v okviru delovnega razmerja na podlagi točke b) prvega odstavka 5. člena ZDSS-1, po točki c) prvega odstavka 5. člena ZDSS-1 pa so pristojna za odločanje o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom.

Predstavljena so stališča, ki jih je zavzel delovno-socialni in civilni oddelek Vrhovnega sodišča RS.

V zadevi **opr. št. VIII Ips 116/2009 (sklep z dne 23. 5. 2011)**<sup>22</sup> je Vrhovno sodišče RS zapisalo splošno pravilo glede odškodninske odgovornosti delodajalca, ki je izpeljano iz prvega odstavka 184. člena ZDR, to je pravilo, da delodajalec ne odgovarja zgolj zato, ker je delodajalec. Delavec mora v primeru odškodninskega spora konkretno zatrjevati, ali je odgovornost njegovega delodajalca objektivna ali krivdna, in takšno trditev utemeljiti. Ne zadošča le splošna trditev, da delodajalec ni poskrbel za varno delo.

V tej zadevi je šlo za tožnico, ki se je poškodovala pred odhodom z dela. V delovnem razmerju je bila pri eni družbi, delo pa je opravljala pri drugi družbi - uporabniku. Revizijsko sodišče se je opredeljevalo do odgovornosti uporabnika za škodo, ki je pri tožnici izviral iz nevarne stvari (mokra tla).

Jasno stališče v zvezi z odškodninsko odgovornostjo delodajalca - zaposlitvene agencije - je Vrhovno sodišče RS zavzelo še v zadevi **opr. št. VIII Ips 13/2011 (sodba z dne 22. 5. 2012)**.<sup>23</sup> Navedlo je, da delodajalec ne ravna protipravno, če napoti delavca na delo k uporabniku, če v okviru svoje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku ravna v skladu z določbami 57. do 62. člena ZDR. Njegove dejavnosti same na sebi ni mogoče šteti za nevarno dejavnost. Zato ni podlage za solidarno odgovornost delodajalca (poleg uporabnika) za škodo, ki jo delavec utrpi na delu pri uporabniku.

---

<sup>21</sup> Uradni list RS, št. 2/04.

<sup>22</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2010040815255247/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815255247/) (25. 12. 2012).

<sup>23</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2012032113044623/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2012032113044623/) (25. 12. 2012).



Pritožbeno sodišče je v tej zadevi (**zadeva opr. št. Pdp 651/2010, sodba z dne 2. 9. 2010**)<sup>24</sup> presodilo, da je na podlagi dejstev, da je bila tožnica na delo k uporabniku, kjer se je poškodovala, napotena s strani delodajalca in da sta bila uporabnik in delodajalec povezana oz. da so bili med njima prepleteni odnosi, za škodo odgovoren tudi delodajalec. Vrhovno sodišče RS s takšno presojo ni soglašalo, sodbo pritožbenega sodišča je delno spremenilo in pojasnilo, da zgolj pavšalna ugotovitev prepletenosti odnosov pri izvajanju dejavnosti zaposlovanja in zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, ne predstavlja podlage za solidarno odgovornost delodajalca, ki delavca napoti na delo k uporabniku, če delavec na delu pri uporabniku utrpi škodo. Tega ne določajo niti pravila v ZDR in niti splošna (odškodninska) pravila civilnega prava, vsebovana v OZ.

V zadevi **opr. št. II Ips 199/2007 (sklep z dne 28. 6. 2010)**<sup>25</sup> sta se delodajalec - zaposlitvena agencija - in uporabnik dogovorila, da bo zagotavljanje varnosti pri delu prevzel delodajalec. Revizijsko sodišče je presodilo, da je zaključek sodišča prve in druge stopnje o neobstoju pasivne legitimacije toženca (uporabnika), češ, da je odgovornost za varnost pri delu s pogodbo in dogovorom prevzel tožnikov delodajalec, zmoten. Odškodninska odgovornost uporabnika (toženca) navkljub takemu dogovoru ni izključena. Razmerje med tožnikovim delodajalcem in uporabnikom (tožencem) je treba pravno opredeliti glede na njegovo vsebino. Delodajalec mu je svoje delavce le posodil, uporabnik (toženec) pa jim kot neformalni delodajalec odrejala delo. To pa pomembno vpliva na presojo o njegovi odškodninski odgovornosti. Dejstva, ki so bila ugotovljena, omogočajo zaključek, da je bil tožnik poškodovan pri delu, ki ga je šteti za dejavnost uporabnika (toženca). Posledica takšne ugotovitve pa je, pod predpostavko obstoja elementov civilnega delikta, njegova odškodninska odgovornost.

V tej zadevi se je izpostavilo pomembno pravno vprašanje, ali lahko uporabnik s pogodbo prenese odgovornost za varnost pri delu na drugega. Takšna pogodba je pogodba obligacijskega prava. Za razmerja obligacijskega prava velja načelo relativnosti. Njihov predmet so relativne (subjektivne) pravice civilnega prava, te pa učinkujejo *inter partes*. Uporabnik je pogodbo sklenil z delodajalcem tožnika. Tožnik (delavec) pri pogodbi ni bil pogodbeni stranka, zato proti njemu ne more učinkovati.

<sup>24</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2010040815257548/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815257548/) (25. 12. 2012).

<sup>25</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2010040815247023/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815247023/) (28. 12. 2012).

V zadevi **opr. št. II Ips 659/2007 (sodba z dne 2. 12. 2010)**<sup>26</sup> je tožnik uveljavljal odškodninski zahtevek od delodajalca in od uporabnika, h kateremu je bil napoten na delo. Tožbo zoper delodajalca je umaknil, tako da je ostalo predmet presoje le vprašanje odškodninske odgovornosti uporabnika. Delodajalec in uporabnik sta, kot sta bila dolžna (sedaj veljavni drugi odstavek 61. člena ZDR), sklenila pogodbo, v katerih sta se dogovorila, da bo nadzor izvajal uporabnik.

Sodišče prve stopnje je solidarno odgovornost delodajalca in uporabnika utemeljilo na 207. členu ZOR (enaka določba sedaj veljavnega 187. člena OZ), ki določa solidarno odgovornost naročnika in izvajalca del na nepremičnini nasproti tretjemu za škodo, ki sta mu jo povzročila v zvezi z izvajanjem teh del. Sklicevanje na to določbo, kot je presodilo Vrhovno sodišče RS ni pravilno. Tožnika - delavca - ni mogoče šteti za tretjo osebo.

Vrhovno sodišče RS je poudarilo, da ni sprejemljivo stališče, da je delavcu za škodo pri delu lahko odgovoren (le) njegov delodajalec. Pogodbeno razmerje med tožencema, je treba presojati po vsebini in ne le glede na označbo pogodbenih strank, po kateri prvi toženec nastopa kot tožnikov delodajalec, drugi toženec pa kot uporabnik. Iz ugotovitev sodišč prve in druge in prve stopnje sledi, da je prvi toženec svoje delavce le posodil drugemu tožencu, ta pa jim je - kot neformalni delodajalec - odredil delo in delo tudi nadziral. Tožnik je bil poškodovan pri delu, ki ga je treba šteti za dejavnost drugega toženca, posledica tega pa je njegova odškodninska odgovornost

V zadevi **opr. št. II Ips 861/2007 (sodba z dne 9. 9. 2010)**<sup>27</sup> je tožnik uveljavljal odškodnino od obeh, delodajalca in uporabnika. Sodišče druge stopnje je presodilo, da tožencu (delodajalcu) kljub temu, da je bil tožnik v času škodnega dogodka formalno zaposlen pri njem, na podlagi splošnih pravil o odškodninski odgovornosti ni mogoče očitati nedopustnega ravnanja oziroma opustitve, posledica katere je bila poškodba tožnika. To je po oceni revizijskega sodišča pravilno, saj - kot že povedano - zgolj dejstvo, da je prišlo do poškodbe tožnika pri delu oziroma v zvezi z delom, ne zadostuje za zaključek o odškodninski odgovornosti delodajalca. Tožnikova poškodba je bila izključno posledica ravnanja uporabnika (krivdna odgovornost uporabnika).

---

<sup>26</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2010040815251714/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815251714/) (28. 12. 2012).

<sup>27</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2010040815249078/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815249078/) (28. 12. 2012).

Za podobno vprašanje je šlo v zadevi **opr. št. II Ips 634/2004 (sodba z dne 12. 1. 2006)**,<sup>28</sup> v kateri je bilo iz dejanskih okoliščin ugotovljeno, da je bil tožnik v pogodbenem razmerju s tožencem, pri katerem je opravljal delo in se poškodoval. Kot je zapisalo Vrhovno sodišče RS, za odgovor na vprašanje, ali je tožencem dolžan povrniti tožniku škodo, ki mu je nastala pri opravljanju dela, ne zadošča ugotovitev, da sta bili stranki v pogodbenem razmerju. Odločilnega pomena je vsebina tega pogodbenega razmerja. Glede na vsebino razmerja gre za atipično pogodbo o delu (podjem): obligacija prizadevanja, pri katerih je vsebina dolžnikove izpolnitve v storitvi. Takšno pogodbeno razmerje spominja na delovno razmerje, v katerem je nosilec dejavnosti naročnik (delodajalec) in ne prevzemnik posla (tisti, ki posel/delo opravlja, torej delavec). Če je takšna okoliščina ugotovljena, ima pomemben vpliv na vsebino in obseg naročnikove (delodajalčeve) odškodninske odgovornosti.

V zadevi **II Ips 367/2004 (sklep z dne 27. 10. 2005)**<sup>29</sup> tožnik sicer res ni imel sklenjenega delovnega razmerja s tožencem. Vendar so za presojo odškodninske odgovornosti bistvene ugotovitve, da je bil pri tožencu vključen v delovni proces ter da je dejansko delal tako, kot je značilno za delavce. Razmerje med strankama je imelo vse značilnosti razmerja med delavcem in delodajalcem. Za presojo toženčeve odškodninske odgovornosti zato ni odločilen (ne)obstoje delovnega razmerja, pač pa vsebinska povezava med dejavnostjo delodajalca in dejanjem delavca, zaradi katerega je prišlo do škode (enako stališče je zavzelo Vrhovno sodišče RS v zadevi **opr. št. II Ips 295/99, sklep z dne 27.1.2000**).<sup>30</sup> Zato je utemeljena uporaba določb 73. člena Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja - ZTPDR<sup>31</sup> ter Zakona o varstvu pri delu - ZVD,<sup>32</sup> ki so veljale v času škodnega dogodka. Delodajalec, ki zaposluje delavca, ne da bi z njim sklenil delovno razmerje, se ne more sklicevati, da zaradi neobstoja delovnega razmerja ni imel dolžnosti, ki jih nalagajo predpisi o varstvu pri delu, ter da za škodo, ki jo

<sup>28</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/10101/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/10101/) (28. 12. 2012).

<sup>29</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/9790/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/9790/) (28.12. 2012).

<sup>30</sup> V tej zadevi je Vrhovno sodišče RS še navedlo, da je škoda storjena pri delu, če je neposredni povzročitelj deloval v zvezi z nalogami, ki so mu naložene v okviru dejavnosti ali pristojnosti delodajalca. Obstoje delovnega razmerja ni bistven, prav tako tudi ne, da je škoda povzročena med delovnim časom in v delovnem prostoru. Bistvena je vsebinska povezava med dejavnostjo delodajalca in dejanjem delavca, zaradi katerega je prišlo do škode.

<sup>31</sup> Uradni list SFRJ, št. 60/89 in nadalj..

<sup>32</sup> Uradni list SRS, št. 47/86 in nadalj..

je delavec utrpel pri delu ali v zvezi z delom, ni odgovoren po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti.

V zadevi **opr. št. II Ips 347/2004 (sodba z dne 24. 2. 2005)**<sup>33</sup> je Vrhovno sodišče RS za bistveno štelu dejansko ugotovitev, da je bila organizacija dela na delovišču, na katerem se je poškodoval tožnik, v sferi prvega toženca (uporabnika). Kot organizator del (glavni izvajalec) je bil dolžan poskrbeti za možnost neoviranega in varnega izvajanja del. Ob tem je bil v skladu s splošnim načelom prepovedi povzročanja škode dolžan poskrbeti za varno hojo vseh sodelujočih udeležencev pri delu na delovišču - ne glede na to, v kakšnem pravnem razmerju so bili z njo (bodisi da so bili pri njej v delovnem razmerju, bodisi da so zanj delali na podlagi podjemne pogodbe ali pa da so bili zaposleni pri podizvajalcu). S tem ko drugi toženec (delodajalec) ni poskrbel za varno pot, je opustil svoje dolžnostno ravnanje in je za škodo, ki je zaradi tega nastala, odgovoren po pravih o krivdni odgovornosti z obrnjenim dokaznim bremenom. Stališču, da je delavcu za škodo pri delu lahko (objektivno) odgovoren le njegov delodajalec, ni mogoče pritrditi. Na podlagi določbe takrat veljavnega 73. člena ZTPDR (enako sedaj veljavni 184. člen ZDR) je delodajalec dolžan povrniti škodo po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti. To pomeni, da morajo biti tudi za obstoj delodajalčeve odgovornosti kumulativno izpolnjeni vsi elementi civilnega delikta: nedopustno ravnanje, škoda, vzročna zveza med nedopustnim ravnanjem in škodo ter odgovornost.

V zadevi **opr. št. II Ips 87/2008 (sodba z dne 26. 5. 2011)**<sup>34</sup> je šlo za nekoliko drugačno zadevo, saj je tožnica, ki se je poškodovala pri opravljanju javnih del, vtoževala odškodnino od Zavoda RS za zaposlovanje, ki delavce napoti na javna dela, pa ni delodajalec. Vrhovno sodišče RS je presodilo, da Zavod RS za zaposlovanje za povračilo škode ni pasivno legitimiran.

V spornem obdobju veljavni ZZZPB je urejal pogodbo o zaposlitvi za opravljanje javnih del v 52., 53. in 53.a členu. Navedeni členi odškodninske odgovornosti izvajalca javnih del ali Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje niso urejale, zato so se glede odgovornosti delodajalca uporabljale določbe ZTPDR, ki je veljal v času škodnega dogodka. Ta je glede odškodninske odgovornosti delodajalca za škodo, ki nastane delavcu pri delu ali v zvezi z delom, napotoval na uporabo

<sup>33</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/9645/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/9645/) (28. 12. 2012).

<sup>34</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2010040815255064/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815255064/) (28. 12. 2012).

splošnih načel o odškodninski odgovornosti (73. člen ZTPDR), torej na uporabo Zakona o obligacijskih razmerjih - ZOR.<sup>35</sup> Vendar, kot je v obrazložitvi navedlo Vrhovno sodišče RS, Zavoda RS za zaposlovanje ni mogoče opredeliti za delodajalca v smislu 2. člena ZTPDR. 53. člen ZZZPB izrecno določa, da se javna dela opravljajo na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi, ki jo delavec sklene z izvajalcem javnih del. Delodajalec v smislu ZTPDR je torej le izvajalec javnih del, ne pa tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, zato je za škodo, ki je nastala toženki v zvezi z delom, odgovoren le on.

Kot je razvidno in predstavljenih zadev, v katerih je o reviziji ene izmed pravnih strank odločalo Vrhovno sodišče RS, je treba v primeru škode, ki jo delavec utрпи v poškodbi pri delu, oz. odškodninske odgovornosti za to škodo, izhajati iz dejstva, da ima položaj dejanskega delodajalca oseba (uporabnik), pri kateri delavec dejansko opravlja delo. On je tisti, ki ga (če so podane predpostavke civilnega delikta), bremeni odgovornost za škodo. Delodajalec - zaposlitvena agencija - za škodo praviloma ne odgovarja, nikakor pa o njegovi odgovornosti ni mogoče sklepati zgolj na podlagi dejstva sklenjenega delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi.

## 5. SODNA PRAKSA VIŠJEGA DELOVNEGA IN SOCIALNEGA SODIŠČA

Nekoliko drugačna od predstavljenih so stališča Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki je v več zadevah ugotovilo solidarno odgovornost delodajalca - zaposlitvene agencije - za škodo, ki jo je v nesreči pri delu, ki se je pripetila pri uporabniku, utrpel delavec.

V zadevi **opr. št. Pdp 616/2011 (sodba z dne 1. 9. 2011)**<sup>36</sup> je imel tožnik v času nesreče pri delu sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s tožencem in je bil na njeni podlagi napoten na delo k uporabniku. Delodajalec tožnika v smislu določb ZDR je bila zaposlitvena agencija (prvi odstavek 57. člena ZDR). Kot je v obrazložitvi sodbe navedlo pritožbeno sodišče, ZDR v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi ni izključil odškodninske odgovornosti delodajalca - zaposlitvene agencije, da delavcu povrne škodo, ki jo le-ta utрпи pri delu ali v zvezi z delom. Četudi je predmet

<sup>35</sup> Uradni list SFRJ, št. 29/78 in nadalj.

<sup>36</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2010040815259998/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815259998/) (26. 12. 2012).

pogodbe o zaposlitvi opravljanje dela pri uporabniku, ki na podlagi predhodnega dogovora z zaposlitveno agencijo izvršuje posamezne delodajalčeve obveznosti, ki so vezane na opravljanje dela, ima zaposlitvena agencija v razmerju do delavcev še vedno položaj delodajalca, posledično pa tudi obveznosti iz sklenjenega delovnega razmerja, ki izvirajo iz tega položaja in jih ne more v celoti prenesti na uporabnika. Tudi v kolikor jih pogodbeno prenese na uporabnika, gre za njuno notranje pogodbeno razmerje, ki na pravice delavca, izhajajoče iz pogodbe o zaposlitvi, ne more vplivati.<sup>37</sup>

V navedeni zadevi je bila škoda povzročena iz nevarne stvari. Sodišče prve stopnje je po oceni pritožbenega sodišča odločitev pravilno oprlo na četrti odstavek 153. člena OZ, ki določa, da če je k nastanku poškodbe prispeval kdo tretji (zaposlitvena agencija, ki je napotila tožnika k uporabniku), odgovarjata zanjo oškodovancu solidarno z imetnikom stvari, pri čemer je v konkretnem primeru imetnik stvari uporabnik. Tožnik je v času nezgode opravljal delo na podlagi napotitve s strani toženca. Delavec mora biti v pisni napotitvi na delo skladno s tretjim odstavkom 61. člena ZDR obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o vseh okoliščinah, ki so pomembne z vidika zagotavljanja varnosti pri delu. Toženec te obveznosti ni izpolnil, zaradi česar je podana podlaga za njegovo (krivdno) odgovornost.<sup>38</sup>

V zadevi **opr. št. Pdp 202/2010 (sodba z dne 22. 4. 2010)**<sup>39</sup> je tožnik uveljavljal odškodnino od uporabnika, pri katerem se je poškodoval. Pritožbeno sodišče je soglašalo z zaključkom sodišča prve stopnje, da je toženec za obravnavani škodni dogodek v celoti odškodninsko odgovoren.

Kot je navedlo pritožbeno sodišče, ni bistveno, da se je tožnik poškodoval na delu pri uporabniku in ne pri svojem delodajalcu. Tožnik je bil razporejen na delo na podlagi pogodbe med delodajalcem in uporabnikom. Sodna praksa

---

<sup>37</sup> Podobna obrazložitev je navedena še v sodbi opr. št. Pdp 303/2010, ki bo predstavljena v nadaljevanju..

<sup>38</sup> Vprašanje, menim, ostane, ali je opustitev obvestila povzročila škodo, torej ali je v razmerju med škodo in ravnanjem / opustitvijo zaposlitvene agencije podana vzročna zveza.

<sup>39</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2012032113043582/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2012032113043582/) (26. 12. 2012).

V tej zadevi je bila vložena revizija toženca, ki jo je Vrhovno sodišče RS zavrnilo s sodbo opr. št. VIII Ips 274/2010 z dne 2. 4. 2012 ([http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2012032113044238/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2012032113044238/) 26. 12. 2012). Vrhovno sodišče RS se je glede na revizijske navedbe (371. člen ZPP) opredeljevalo le do obstoju ekskulpacijskih razlogov ob ugotovljeni objektivni odgovornosti toženca.

pritožbenega sodišča je že izoblikovala stališče, katere osebe je treba šteti za odgovorne za določeno škodno dejanje. Delodajalec, ki sklene pogodbo, na podlagi katere njegovi delavci opravljajo delo pri uporabniku, odgovarja solidarno z njim za škodo, ki jo delavci utrpijo na delu, če je škoda posledica uporabe nevarne stvari ali okoliščin s povečano nevarnostjo. Oba, tako delodajalec kot uporabnik, imata korist od dela. Takšna rešitev je sprejeta tudi za primere, ko ne gre za škodo, ki bi izvirala od nevarne stvari ali nevarne dejavnosti: naročnik in izvajalec del solidarno odgovarjata tretji osebi za škodo, ki je nastala v zvezi z izvajanjem dela. In če delodajalec poškodovanega delavca in naročnik del odgovarjata solidarno, potem sme oškodovanec svoje terjatve uveljavljati od vsakega od solidarnih dolžnikov. Poleg odškodninske odgovornosti delodajalca je podana odškodninska odgovornost uporabnika (toženca), za katerega je tožnik dejansko delal.<sup>40</sup>

V zadevi **opr. št. Pdp 789/2011 (sodba z dne 15. 2. 2012)**<sup>41</sup> je bil tožnik zaposlen pri prvem tožencu, delo pa je opravljal pri drugem tožencu. Za delo, kot ga je opravljal na dan nesreče pri delu, ni bil ustrezno poučen, za kar bi moral poskrbeti drugi toženec, kot je bila vsebina dogovora o organiziranju in izvajanju varstva pri delu na gradbišču in kot od njega zahtevajo določbe ZVZD. Ker tega ni zagotovil, je imela opustitev za posledico, da se je tožnik pri opravljanju dela poškodoval. Za škodni dogodek je odgovoren tudi prvi toženec - tožnikov delodajalec, ki je po splošnih določbah ZVZD dolžan zagotoviti delavcem varnost in zdravje pri delu, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Le-te bi se lahko razbremenil, če bi dokazal, da je bila skrb za varnostne ukrepe oziroma za varno delovno okolje v izključni pristojnosti drugega, vendar

---

<sup>40</sup> Menim, da v sodbi navedeni četrti odstavek 186. člena OZ ne predstavlja pravilne pravne podlage za solidarno odgovornost delodajalca in uporabnika. V tem odstavku 186. člena OZ je določena solidarna odgovornost za škodo tudi v primeru, kadar ni dvoma, da je škodo povzročila ena izmed več določenih oseb, ki so med seboj povezane, pa ni mogoče ugotoviti, katera izmed teh oseb jo je povzročila. Pri delodajalcu in uporabniku pa je jasno, katera oseba je povzročila škodo, to je uporabnik, uporabnik je tudi tisti, ki se v primeru nevarne dejavnosti ukvarja s takšno dejavnostjo.

Eventualno bi, tako menim, predstavljal pravno podlago za solidarno odgovornost delodajalca in uporabnika prvi odstavek tega člena OZ (več oseb, ki skupaj povzročijo škodo) ali tretji odstavek tega člena OZ (več oseb, ki povzroči škodo, čeprav delujejo neodvisno drug od drugega, pa njihovih deležev ni mogoče ugotoviti).

<sup>41</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2012032113042720/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2012032113042720/) (26. 12. 2012).

tega ni dokazal.<sup>42</sup> Ker toženca nista dokazala, da je škoda tožniku nastala brez njune krivde, sta zanjo solidarno odgovorna oba.

V zadevi **opr. št. Pdp 787/2010 (sodba z dne 18. 11. 2010)**<sup>43</sup> je bila tožnica zaposlena pri tožencu, napotena pa je bila na delo k uporabniku. Pritožbeno sodišče se je strinjalo z zaključkom sodišča prve stopnje, da je toženec (delodajalec tožnice) krivdno odgovoren za nesrečo pri delu. Delodajalec je dolžan zagotoviti varno delovno okolje in varne delovne razmere, delavec pa mora delo opravljati tako, da varuje svoje življenje in zdravje. Menilo je, da delodajalec, ki ima koncesijo za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve in dela<sup>44</sup> (kar velja za toženca), mora upoštevati določila ZVZD in ne more, brez sklenjenega dogovora z izvajalcem del (kateremu je delavca odstopil), prenesti odgovornosti za varnost delovnega okolja na uporabnika. Toženec pred začetkom dela ni pregledal prostorov pri uporabniku, tožnica pa ni opravila izpita iz varstva pri delu, zato je zaključek sodišča prve stopnje po oceni pritožbenega sodišča, da je krivdno odgovoren, pravilen.

Tožnica je v konkretnem primeru v času nesreče pri delu delo opravljala na podlagi napotitve s strani delodajalca - zaposlitvene agencije. Delavec mora biti v pisni napotitvi na delo skladno s tretjim odstavkom 61. člena ZDR obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o vseh okoliščinah, ki so pomembne z vidika zagotavljanja varnosti pri delu, kar pa toženec ni storil. Tožnico je napotil na delo k uporabniku, ne da bi ta opravila preizkus iz varstva pri delu in ne da bi bila poučena glede uporabe delovnih sredstev. Posledično je za škodo, ki jo je utrpela, krivdno odgovoren. Pri opravljanju poklicne dejavnosti ni ravnal s skrbnostjo dobrega strokovnjaka.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Pri tem je treba upoštevati večkrat poudarjeno stališče, da se obveznosti zagotavljati varnost pri delu s pogodbo ne more prenesti na drugo osebo oz. ta morebiten dogovor s tem v zvezi ne učinkuje v razmerju do delavca.

<sup>43</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2010040815252571/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815252571/) (26. 12. 2012).

<sup>44</sup> Od uveljavitve Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F; Uradni list RS, št. 79/06) se za zaposlitvene agencije zahteva le še izpolnjevanje kadrovskih, organizacijskih in drugih pogojev ter vpis v register agencij za zagotavljanje dela, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za delo (6. člen ZZZPB).

<sup>45</sup> Na tem mestu bi le opozorila na vprašanje, ali je med opustitvami toženca in škodo, ki jo je utrpela tožnica, podana vzročna zveza. Tožnica se je poškodovala, ko ji je rezilo mesarskega noža padlo na sredinec desne roke, pri čemer najverjetneje dejstvo, da bi imela opravljen preizkus iz varstva pri delu in da bi bila posebej poučena o nevarnostih, vsaj po mojem mnenju, škode ne bi preprečilo.



V zadevi **opr. št. Pdp 303/2010 (sodba z dne 16. 9. 2010)**<sup>46</sup> je pritožbeno sodišče soglašalo, da je podana pasivna legitimacija toženca (delodajalca). Tožnik je imel z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, nesreča pri delu se je zgodila pri uporabniku. Toženec in uporabnik sta medsebojne obveznosti uredila s pogodbo o izvajanju del, kar pa ne vpliva na odgovornost toženca do delavcev, s katerimi je imel sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Toženec kot delodajalec ima le pravico z regresnim zahtevkom uveljavljati odškodnino od uporabnika oz. izvajalca del (s pogodbo je bilo dogovorjeno, da bo uporabnik delavcem zagotovil osnovna zaščitna sredstva in da bo skrbel za nadzor nad izvajanjem predpisov iz varstva pri delu).

V zadevi opr. št. Pdp 1256/2009 (**sodba z dne 14. 4. 2010**)<sup>47</sup> je pritožbeno sodišče potrdilo odločitev o solidarni odgovornosti delodajalca in uporabnika. Drugi toženec (delodajalec) pred začetkom dela pri prvem tožencu (uporabniku) tožniku ni zagotovil preventivnega zdravstvenega pregleda, pred začetkom del ni pregledal prostorov, tožnik ni opravil izpita iz varstva pri delu. Prvi in drugi toženec v času nesreče pri delu tožnika nista imeli sklenjenega dogovora o varstvu in zdravju pri delu, zato je tudi po oceni pritožbenega sodišča sodišče prve stopnje ravnalo pravilno, ko je ugotovilo njuno solidarno odgovornost.

Kot je presodilo v več (predstavljenih) zadevah Višje delovno in socialno sodišče, ZDR ne izključuje odškodninske odgovornosti zaposlitvene agencije, da delavcu povrne škodo, ki jo utрпи pri delu in v zvezi z delom. To pravilo velja, četudi je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da mora uporabnik zagotoviti delavcu ukrepe za varnost in zdravje pri delu, takšen dogovor se lahko nanaša le na njuno notranje razmerje.

## 6. ZAKLJUČEK

Kot je razvidno iz prikazane zakonske ureditve in sodne prakse Vrhovnega sodišča RS imata delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo in delo opravlja pri uporabniku, in uporabnik na področju varnosti in zdravja pri delu položaj delavca in delodajalca. Na uporabniku (dejanskem delodajalcu) je breme, da delavcu zagotovi zaščitna sredstva za delo, da ga pred

<sup>46</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2010040815252011/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815252011/) (26. 12. 2012).

<sup>47</sup> [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/2010040815248522/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815248522/) (26. 12. 2012).

delom pouči o varnosti in da ga pri delu nadzira. Če svoje obveznosti opusti, pa zaradi tega nastane škoda (nesreča pri delu), za škodo odgovarja po načelu krivde. Odgovarja (objektivno) tudi, če se ukvarja z nevarno dejavnostjo, pa škoda izvira iz nje.

Delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (zaposlitvena agencija), za škodo praviloma ni odgovoren. Za njegovo solidarno odgovornost se glede na sodno prakso v prikazanih odločitvah zavzema Višje delovno in socialno sodišče.

Menim, da bi bilo primerno, predvsem pa v korist delavca, če bi sledili odločitvam Višjega delovnega in socialnega sodišča. Pri tem bi bilo treba, ocenjujem, spremeniti določbe ZDR, tako da bi se uzakonilo pravilo o solidarni odgovornosti delodajalca - zaposlitvene agencije - za škodo, ki jo delavec utrpi v nesreči pri delu pri uporabniku, h kateremu je napoten na delo. S tem bi se olajšal položaj delavca (oškodovanca).

Delovno pravo je namenjeno zaščiti delavca, v ta namen (*in favorem laboratoris*) vsebuje določbe, ki pogodbo o zaposlitvi in delovno razmerje razlikujeta od drugih obligacijskih razmerij. Delavec (šibkejša stranka pogodbe o zaposlitvi) je v pravnem (delovnem) razmerju izključno s svojim delodajalcem, ne pa z uporabnikom, h kateremu je napoten na delo. Zato bi bilo primerno, da bi mu zakonska ureditev dopuščala, da vse zahtevke, tudi odškodninske, ki izvirajo iz delovnega razmerja oz. opravljanja dela uveljavljal zoper delodajalca.

Opisana možnost, da delavec uveljavlja odškodnino za škodo, ki jo utrpi pri uporabniku, od svojega delodajalca, ne bi bila neobičajna. Na primeru španska zakonodaja in sodna praksa poznata solidarno odgovornost zaposlitvene agencije in uporabnika, enako velja v italijanskem delovnem pravu.<sup>48</sup>

#### LITERATURA:

- Belopavlovič N., Končar P., Novak M., Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2003;
- Juhart M., Plavšak N. (red.): Obligacijski zakonik (splošni del) s komentarjem, 1. knjiga, GV Založba, Ljubljana, 2003;
- Kalčič M. (red.): Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) s komentarjem in podzakonskimi akti, Gospodarski vestnik, Institut za delovna razmerja, Ljubljana, 1999;

---

<sup>48</sup> Novak J., navedeno delo, 2001, str. 116.

- Končina Peternel M.: Podlage odškodninske odgovornosti delodajalca, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2004, str. 277-290;
- Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D.: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Primath, Ljubljana, 2002;
- Novak J.: Delo za zaposlitvene agencije, Podjetje in delo, št. 1/2001, str. 101-118;
- Novak J.: Sedanja sodna praksa - pred novelo ZDR in po njej, Podjetje in delo, št. 6-7/2008, str. 1243-1252;
- Šetinc Tekavc M.: POZ med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, Pravna praksa, št. 17/2004, str. 17-18.

# **CASE LAW CONCERNING THE RESPONSIBILITY OF EMPLOYMENT AGENCY FOR DAMAGE CAUSED TO A WORKER AT WORK**

**Tanja Pustovrh Pirnat\***

## **SUMMARY:**

As evident from the legal regulations and the corresponding case-law of the Supreme Court of RS discussed above, the relationship between the worker under an employment contract with an employment agency who is carrying out work for an agency service user is in the field of safety and health at work regarded as one between an employer and an employee. The agency service user can be regarded as an actual employer, therefore it is his responsibility to provide means of protection, adequate security instructions as well as appropriate supervision. By neglecting these obligations he becomes liable for damage in case of accident at work, according to the principle of guilt. The actual employer is objectively liable also in case damage results from the hazardous nature of his business.

The employer (employment agency) which provides contract workers for other companies cannot be made liable for the damage that occurred in the company which hired the worker; however, it is evident from the case-law of the Higher Labour and Social Court that it supports joint and several liabilities.

In my opinion it would be appropriate and to the benefit of the respective workers if the decisions / recommendations of the Higher Labour and Social Court were followed. However, to be able to achieve this it would be necessary to change some provisions of the Labour Relationships Act, so that the formal employer (the employment agency) would be made co-liable for any damage that a posted worker suffers at the employer he was referred to. This would improve the position of the worker who suffered damage.

---

\* Tanja Pustovrh Pirnat, LL.M., judicial consultant, Higher Labour and Social Court, Slovenia  
tanja.pirnat@sodisce.si

The aim of the labour law is to protect the worker. For this purpose it includes provisions (*in favorem laboratoris*) which differentiate the employment contract from other contractual obligations. A worker, the weaker party in the employment contract is in legal (labour) relationship solely with his employer (employment agency), not with the agency service user he was posted to. It would therefore seem appropriate that the legislation made it possible for such a worker to address any claims for compensation including damage claims arising from the employment relationship to his employer. Such a solution, namely that the employer claims compensation from his employer and not from the actual user of agency services also exists in comparative regulations / legislations.