

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI NA PODLAGI SODBE SODIŠČA

Biserka Kogej Dmitrovič*

UDK: 347.9:331.106.4:347.951

347.9:349.2:347.951

Povzetek: V članku je predstavljen institut prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča. Narejen je pregled prejšnjih ureditev in povzeta nova ureditev s poudarkom na spremembah. Izpostavljena je možnost, da lahko sedaj tudi delodajalec predlaga, da sodišče odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Nakazani so problemi, kaj se zgodi, če delavec ne postavi zahtevka za plačilo denarnega povračila. Prikazane so sodne odločitve o določitvi datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Predstavljeni so zakonski kriteriji za določitev denarnega povračila ob sodni odločitvi o prenehanju pogodbe o zaposlitvi in dosedanja sodna praksa.

Ključne besede: nezakonito prenehanje pogodbe o zaposlitvi, nadaljevanje delovnega razmerja, okoliščine in interes pogodbenih strank, prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, tožbeni zahtevek, predlog delodajalca, datum prenehanja delovnega razmerja, denarno povračilo

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT ON THE GROUNDS OF THE JUDGEMENT OF THE COURT

Abstract: The article presents the institute of termination of employment contract on the grounds of the court decision. It provides a review of former and a summary of the new regulations with emphasis on the changes. The possibility that the employer too can propose termination of the employ-

* Biserka Kogej Dmitrovič, univ. dipl. prav., predsednica sodišča, višja sodnica svetnica, Višje delovno in socialno sodišče
biserka.kogej@sodisce.si
Biserka Kogej Dmitrovič, B. Sc., President of the Court, Higher Court Judge, Higher Labour and Social Court Republic of Slovenia

ment contract is also presented in the article. The issue of what can happen if the worker does not file an application for payment of remuneration is discussed, as are judicial decisions on fixing the date of termination of employment contract. Further, the statutory criteria for the determination of remuneration on the grounds of the court decision on termination of employment contract and the previous case-law are presented.

Key words: *Article 118 of the ERA-1, unlawful termination of employment contract, continuation of employment, circumstances and the interest of the contractual parties, termination of employment contract on the grounds of the Court decision, financial reimbursement*

1. UVOD

Po določbah Zakona o delovnih razmerjih¹ iz leta 2013 je delovno razmerje pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem, ki nastane prostovoljno, praviloma za nedoločen čas (4. in 12. člen). Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas le ob izrecno določenih pogojih (54. člen), če je sklenjena v nasprotju z zakonom, se šteje, da je sklenjena za nedoločen čas (56. člen). Zakonodajalec torej varuje delovna razmerja za nedoločen čas, saj je to civilizacijska pridobitev, ki ji sledijo v sodobnih pravnih ureditvah. Glede na primarnost delovnega razmerja za nedoločen čas je tudi logično, da je v primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v sodnem postopku uveljavljeno načelo reintegracije delavca v delovno razmerje. Ta pravica izhaja iz temeljnega načela delovnega prava, načela trajnosti oziroma varstva zaposlitve. Niti ZDR-1 niti prejšnja zakonska ureditev pravice do vrnitve na delo nista izrecno določala, nazadnje je bila ta pravica izrecno določena v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja s 128. členom Temeljnega zakona o delovnih razmerjih.² Enako je pravico do vrnitve na delo, v primeru, ko je sodišče ugotovilo nezakonito prenehanje lastnosti delavca, določal 64. člen Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.³ Tudi odkar ni več izrecne zakonske podlage, iz ustaljene sodne prakse izhaja, da gre za nesporno pravico delavca do vrnitve na delo v primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja.

¹ Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/2013).

² Temeljni zakon o delovnih razmerjih (TZDR - Ur. l. SFRJ, št. 12/70).

³ Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (ZMRD – Ur. l. SFRJ, št. 22/73).

Določba zakona o tem, da sodišče lahko ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, pomeni odstop od tega načela, ki pa je kljub ugotovitvi, da je odpoved delodajalca nezakonita in da upošteva vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče ter se zato delavcu prizna ustrezno denarno povračilo namesto vrnitve na delo, vendarle še vedno skladna z določbo 10. člena Konvencije MOD št. 158.⁴ Ta določa, če organi iz 8. člena te konvencije, med katere šteje tudi sodišče, ocenijo, da je prenehanje delovnega razmerja neutemeljeno, in če niso pooblaščen ali menijo, da delovnega razmerja v skladu z državno zakonodajo in prakso ni mogoče izreči za neveljavno in odrediti ali predlagati, da se delavec vrne na delo, so pooblaščen, da odredijo izplačilo ustreznega nadomestila ali kakšnega drugega ustreznega prejemka⁵. Je pa zakonska ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi, s predvidenim denarnim povračilom namesto reintegracije, skladna z določbo 24. člena Evropske socialne listine.⁶

Tudi v mnogih drugih pravnih ureditvah je predvideno, da lahko sodišče kljub ugotovljeni nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob določenih pogojih razveže pogodbo o zaposlitvi, ugotovi trajanje pogodbe o zaposlitvi in delodajalcu naloži plačilo denarne odškodnine.⁷

2. ZGODOVINA ZAKONSKE UREDITVE

Institut prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča je vpeljal Zakon o delovnih razmerjih⁸ iz leta 2002 (uveljavljen 1. 1. 2003), čeprav so delovna

⁴ Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Ur.l. SFRJ, št. 4/84 – Mednarodne pogodbe; akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS, št. 15/92 – MP).

⁵ Biserka Kogej Dmitrovič: Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, Delavci in delodajalci 2-3/2006.

⁶ Evropska socialna listina (spremenjena) – MESL (Ur. l. RS, št. 24/1999 – MP št. 7/99).

⁷ Primeroma:

– Nemčija v Zakonu pred odpovedjo – Kündigungsschutzgesetz (KSchG),

– Italija v Delavskem statutu – Statuto dei Lavori (art. 18),

– Hrvaška v Zakonu o delovnih razmerjih – Zakon o radu (čl. 125),

– Madžarska v Zakonu o delovnih razmerjih (Act 1/2012),

obširnejši pregled za države EU v Termination of employment relationships, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, April 2006.

⁸ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur.l. RS, št. 42/2002).

sodišča že pred to izrecno zakonsko določbo razsojala, da je pogodba o zaposlitvi trajala le do določenega dne, če je tako zahteval tožnik – delavec, ki se ni želel vrniti na delo. V takih primerih so ugotovila nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (prenehanja delovnega razmerja), čas trajanja pogodbe o zaposlitvi in naložila delodajalcu plačilo plače in drugih dajatev iz delovnega razmerja od nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi do ugotovitve sodišča o tem, do kdaj je delovno razmerje trajalo. Torej je bil način, da sodišče ugotovi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, v primeru ugotovitve nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi znan že pred ureditvijo v zakonu. Sodišča v takih primerih niso določala posebnih odškodnin zaradi sodne razveze pogodbe o zaposlitvi, temveč so prisodila le reparacijo od datuma nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi do datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi določenega s strani sodišča.

Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati prvega januarja 2003, je v 75. členu med načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi določal tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sodbo sodišča. Podrobneje je bil institut prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča določen v 118. členu, ki je dajal sodišču pooblastilo, da lahko, če ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovnega razmerja, na njegov predlog ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna odškodnino po pravilih civilnega prava. Sodišče je imelo pooblastilo, da lahko enako odloči ne glede na predlog delavca, če ugotovi, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, upošteva vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank. Delavec je lahko zahtevo za razvezo pogodbe o zaposlitvi in odškodnino uveljavljal do konca glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje. Sodišče je lahko določilo dan prenehanja delovnega razmerja tudi v primeru, ko je ena od pogodbenih strank izpodbijala pogodbo o zaposlitvi in je sodišče ugotovilo, da je pogodba neveljavna.

Zakonodajalec se je pri ureditvi inštituta sodne razveze pogodbe o zaposlitvi zgledoval po nemški ureditvi, ki določa v primerih sodne razveze višino odškodnine – poravnave, odpravnine (Höhe der Abfindung)⁹ v zneskih zadnje bruto mesečne plače in sicer do dvanajst mesečnih plač. Starejšim delavcem, ki so dopolnili 50 let starosti in petnajst let dela pri delodajalcu, lahko sodišče prisodi odškodnino do 15 plač in delavcem, ki so dopolnili 55 let starosti in dvajset

⁹ Zakon o varstvu pred odpovedjo – Kündigungsschutzgesetz (KSchG) § 10.

let dela pri delodajalcu, odškodnino do 18 plač. V prvotnem predlogu ZDR¹⁰ je zakonodajalec predlagal podobno določeno odškodnino, in sicer od najmanj ene do največ 12 mesečnih plač, izplačanih v zadnjih treh mesecih delovnega razmerja, odvisno od trajanja delovnega razmerja, starosti in socialnega stanja delavca. V kasnejšem besedilu je opredelitev višine odškodnine odpadla in bila nadomeščena z *odškodnino po pravilih civilnega prava*. Kaj naj bi bil razlog za tako odločitev, iz obrazložitve ni razvidno.^{11, 12}

Opisana slovenska ureditev je bila problematizirana,¹³ saj je v primeru, ko sodne razveze pogodbe o zaposlitvi ni predlagal delavec, določala *ex offo* odločanje sodišč o sodni razvezi in odškodnini. Prav tako so bila razhajanja o tem, kaj pomeni termin „odškodnina po pravilih civilnega prava“,¹⁴ čeprav sodna praksa z navedenimi pomanjkljivostmi ni imela večjih problemov. Sodišča so namreč s sodbo ugotovila trajanje pogodbe o zaposlitvi le do določenega dne tudi brez zahtevka delavca, običajno na pobudo delodajalca. Torej niso ugodila zahtevku za reintegracijo (so ga zavrnile). Problem je nastal le v primeru, ko delavec kljub predlogu sodišča, da postavi vsaj podredni zahtevek za plačilo odškodnine v primeru, da bo sodišče odločilo o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, tega ni hotel storiti. Po ustaljeni sodni praksi vrhovnega sodišča je imela odškodnina po 118. členu ZDR posebno naravo in je predstavljala odškodnino za bodočo ocenjeno škodo oziroma neko pravično odškodnino zaradi izgube zaposlitve. Odškodnine za premoženjsko in nepremoženjsko škodo za ta primer pa si ni mogoče predstavljati brez ustreznega dokaznega postopka in pravnih zaključkov sodišča, dejstva in dokaze pa mora ponuditi tožnik.¹⁵

¹⁰ Poročevalec št. 50 z dne 24. 10. 1997, člen 96.

¹¹ Poročevalec št. 90 z dne 19. 11. 2001, člen 116, obrazložitev str. 83.

¹² Biserka Kogej Dmitrovič: Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, Delavci in delodajalci 2-3/2006.

¹³ Biserka Kogej Dmitrovič: Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, Delavci in delodajalci 2-3/2006.

¹⁴ Biserka Kogej Dmitrovič: Odškodnina pri sodni razvezi pogodbe o zaposlitvi po 118. členu ZDR, delavci in delodajalci 2-3/2007;

mag. Ivan Robnik: Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi (118. člen Zakona o delovnih razmerjih), Pravosodni bilten 2/2007;

mag. Tanja Pirnat: Tožbeni zahtevki v primeru sodnega varstva zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi (str. 299), Pravnik 5-6/2009;

dr. Martina Šetinc Tekavc: Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi po 118. členu ZDR, Pravosodni bilten 1/2012.

¹⁵ Vrhovno sodišče je v odločbah VIII Ips 26/2007 z dne 9. 9. 2007, VIII 153/2008 z dne 6. 4. 2010, VIII Ips 377/2008 z dne 6. 4. 2010, VIII Ips 198/2009 z dne 21. 12. 2010, VIII Ips

Ob spremembah ZDR¹⁶ v letu 2007 je bil noveliran tudi prvi odstavek 118. člena delu, ki je urejal odškodnino, in sicer je bilo namesto besedila „odškodnino po pravilih civilnega prava“ določeno, da sodišče prisodi „ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi“, v ostalem je besedilo člena ostalo nespremenjeno. Sodiščem je tako še vedno, kadar tega ni predlagal delavec, ostalo *ex offo* odločanje o prenehanju pogodbe o zaposlitvi in odškodnini. Odškodnina ob sodni odločitvi o prenehanju pogodbe o zaposlitvi je postala omejena na znesek 18 mesečnih plač delavca, čeprav lahko ugotovimo, da, vsaj po objavljeni sodni praksi, do spremembe določbe o višini odškodnine, ko je ta postala maksimirana, ni bila prisojena nobena tako visoka odškodnina.¹⁷ Sodna praksa se je spremenila v toliko, da so sodišča od uveljavitve novele večinoma določala odškodnino v večkratnikih plače in ne več v okroglih zneskih kot prej, merila pa so ostala približno enaka kot do tedaj. Že pred novelo je bila odpravljena dilema, kaj pomeni določilo „odškodnina po pravilih civilnega prava“, saj je vrhovno sodišče naredilo jasno ločnico med odškodninami po določbah Obligacijskega zakonika¹⁸ in odškodnino določeno v ZDR za primer sodne razveze pogodbe o zaposlitvi (glej že navedene odločbe VS RS).

3. VELJAVNA ZAKONSKA UREDITEV

Novi zakon, ZDR-1, je v 118. členu zopet delno noveliral inštitut prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča. Dodal je besedilo, da lahko predlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi podata delavec ali delodajalec, prej je namreč lahko to storil le delavec, in sicer do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje. Namesto pojma denarne odškodnine v višini največ 18 mesečnih plač je določil pojem denarno povračilo v višini največ 18 plač. Določil je tudi, kako sodišče določi višino denarnega povračila. Kaj je privedlo zakonodajalca do ponovne spremembe teh določb, iz zakonodajnega gradiva ni

124/2009 z dne 24. 11. 2011 zavzelo stališče, da si odmere odškodnine po prvem odstavku 118. člena ZDR ni mogoče predstavljati brez ustreznega zahtevka.

¹⁶ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, Ur. l. RS 103/2007).

¹⁷ O tako visoki odškodnini v višini 18 plač je bilo razsojeno šele po noveli ZDR, v odločbah VIII lps 198/2009 v zvezi s Pdp 972/2008 in VIII lps 31/2011 v zvezi s Pdp 779/2010.

¹⁸ Obligacijski zakonik (OZ - Ur. l. RS 83/2001 in nasl.).

mogoče razbrati.¹⁹ Dopolnitev člena z določbo, da lahko poda predlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi tudi tožena stranka, v praksi ni prinesla sprememb, saj je že doslej sodišče lahko tako odločilo tudi brez dovoljenega formalnega predloga delodajalca, če je ugotovilo, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče.²⁰ Ugotovimo lahko, da je zakonodajalec ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča približal nemški ureditvi, od koder je tudi povzet, a do zadnje spremembe pomanjkljivo.²¹

4. SPLOŠNO O DOLOČBI 118. ČLENA ZDR-1

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča je eden od načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi po določbi pete alineje 77. člena ZDR-1. Za uporabo tega instituta je predpogoj ugotovitev sodišča, da je pogodba o zaposlitvi delavcu prenehala nezakonito, oziroma da je neveljavna. Torej lahko pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča v individualnem delovnem sporu zaradi ugotavljanja (ne)zakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi oziroma sporu o veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Spor o ugotovitvi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi lahko pred sodiščem sproži le delavec²² v roku 30 dni od vročitve odpovedi oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev, pred delovnim sodiščem. V primeru, da sodišče ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, lahko na predlog delavca ali delodajalca s sodbo odloči o preneha-

¹⁹ Predlog zakona o delovnih razmerjih, Vlada RS, EVA 2010-2611-0064 z dne 17. 10. 2012. Verjetno je sledil ugotovitvam, da je bila prejšnja ureditev problematična, ko je sodišče lahko odločilo o prenehanju pogodbe o zaposlitvi po uradni dolžnosti, formalno pa ni bila dana možnost toženi stranki, da v sodnem postopku poda tak predlog. Glede spremembe določbe o denarni odškodnini pa pripombam EOSP (Evropski odbor za socialne pravice, ki spremlja izvajanje Evropske socialne listine), da uporaba termina odškodnina ni na mestu, ker naj v načelu ne bi šlo samo za reparacijo, temveč naj bo »odmena« tolikšna, da bo odvracala delodajalca od nadaljnjih kršitev.

²⁰ Biserka Kogej Dmitrovič: Vpliv ZDR-1 na dosedanje sodno prakso v delovnih razmerjih, Delavci in delodajalci 2-3/2015.

²¹ Po določbi § 9 KSchG namreč sodišče razveže pogodbo o zaposlitvi le na predlog delavca ali na predlog delodajalca in o prenehanju pogodbe o zaposlitvi ne more odločiti brez takega predloga. Kritiko prejšnje ureditve glej: Tičar, Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, 2002; Kogej Dmitrovič, Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, 2006.

²² Sodba VS RS VIII Ips 171/2015 z dne 8. 9. 2015.

nju pogodbe o zaposlitvi, če ugotovi, da glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, in prizna delavcu delovno dobo in ustrezno denarno povračilo. Denarno povračilo pomeni neke vrste odškodnino delavcu namesto reintegracije in delavcu pripada poleg reparacije.²³

Kadar sodišče ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, in katera od strank predlaga prenehanje pogodbe o zaposlitvi, mora na podlagi določbe tega člena presoditi, ali je nadaljevanje delovnega razmerja glede na okoliščine in interes obeh pogodbenih strank še mogoče. Od te ugotovitve bo odvisno, ali bo sodišče sledilo predlogu o prenehanju pogodbo o zaposlitvi ali pa bo odločilo, da je delodajalec dolžan pozvati delavca nazaj na delo po pogodbi o zaposlitvi, ki je nezakonito prenehala.

Obravnavana zakonska določba rešuje primere, ko kljub nezakonitemu prenehanju delovnega razmerja vrnitev delavca na delo ne bi bila več mogoča iz različnih razlogov, ki so lahko na strani katerekoli stranke. Ti razlogi morajo biti podani v času odločanja sodišča, ne zadostujejo razlogi v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi,²⁴ saj je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Običajno bo šlo za tako porušene odnose, da nadaljevanje dela ne bi bilo več mogoče. Pomembno je namreč upoštevati, da je delovno razmerje zaupno razmerje, kjer je potrebno zaupanje med delavcem in delodajalcem. Drug možen primer je lahko organizacijski, da delovno mesto ne bo več obstajalo, lahko pa tudi ekonomski, da ne bo več dela, sredstev in podobno.

5. KDAJ V POSTOPKU SE LAHKO PREDLAGA SODNA ODLOČITEV O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI?

Delavec ali delodajalec lahko predlagata, da sodišče odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje. Delavec ima to pravico že na podlagi določbe četrtega odstavka 41. člena ZDSS-1. Je pa ta določba pomembna za delodajalca, saj lahko na njeni podlagi vse do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje predlaga, da sodišče odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Seveda bo v takem primeru

²³ VIII Ips 217/2014 z dne 8. 4. 2015 (20. odstavek obrazložitve).

²⁴ Sodba VS RS VIII Ips 305/2015 z dne 23. 2. 2016.

moralo sodišče omogočiti tožeči stranki – delavcu, da odgovori na predlog in postavi zahtevek za denarno povračilo, ki ga bo moral utemeljiti in predlagati dokaze.

Delavec (tožnik) lahko v sporih o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja, na podlagi določbe četrtega odstavka 41. člena ZDSS-1, spremeni tožbeni zahtevek brez privolitve nasprotne stranke – tako imenovana privilegirana sprememba tožbe. Na podlagi te določbe lahko poljubno spremeni tožbeni zahtevek. Na podlagi določbe 118. člena ZDR-1 lahko delavec spremeni zahtevek do konca glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje tako, da zahteva, naj sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, ker pa delavec ne želi nadaljevanja delovnega razmerja in ker glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, da sodišče ugotovi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, vendar najkasneje z odločitvijo sodišča prve stopnje, priznanje delovne dobe in drugih pravic iz delovnega razmerja ter ustrezno denarno povračilo (prvi in tretji odstavek 118. člena ZDR-1). Procesno bi tu lahko govorili o situaciji iz 186. člena ZPP, ki določa, da privolitev tožene stranke ni potrebna, če tožeča stranka spremeni tožbo tako, da zahteva zaradi okoliščin, ki so nastale po vložitvi tožbe, iz iste dejanske podlage drug predmet ali denarni znesek. Zato določba tretjega odstavka dejansko določa nove postopkovne pravice le delodajalcu, ki lahko vse do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje predlaga, da sodišče ugotovi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ker glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče.

6. SODNA ODLOČITEV O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI

Kdaj sodišče lahko odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi? Primarni pogoj je ugotovitev, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, nadaljnji pa predlog delavca ali delodajalca za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Tudi v primeru odločitve o prenehanju pogodbe o zaposlitvi je potrebno upoštevati določbo 1. odstavka 2. člena Zakona o pravnem postopku²⁵ v zvezi z 19. členom Zakona o delovnih in socialnih sodiščih,²⁶ da sodišče odloča v mejah postavljenih zahtevkov, kar z drugimi besedami pomeni, da bo sodišče lahko odločalo na podlagi tega člena le v primeru ustrezno postavljenih zahtevkov.

²⁵ Zakon o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/1999 in nasl.).

²⁶ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Ur. l. RS, št. 2/2004 in nasl.).

Sodišče bo v sodni odločbi najprej ugotovilo, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je mogoče po tej določbi izreči v vseh primerih ugotovitve nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, torej ne samo v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Določba je širša kot v prejšnjem zakonu, ko je bila ta možnost predvidena le v primerih ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Gre za vse primere, tako nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, torej primere, kjer je dopustno neposredno sodno varstvo po tretjem odstavku 200. člena ZDR-1. Razlog nezakonitosti, ali gre za postopkovne ali vsebinske razloge, za samo odločitev sodišča ni pomemben. Pomembno je, da delavec ali delodajalec predlaga, naj sodišče odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, kajti šele v takem primeru ima sodišče podlago, da presoja, ali je nadaljevanje delovnega razmerja še mogoče. Tako bo morala tista stranka, ki bo predlagala sodišču, da odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, zatrjevati in dokazovati, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Delavec pa bo moral postaviti tožbeni zahtevek za plačilo denarnega povračila.

Tista od strank, ki bo predlagala, da sodišče odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, bo morala podati razloge, zakaj nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Morala bo pojasniti razloge, zatrjevati, zakaj delovno razmerje ni več mogoče, in za to ponuditi tudi dokaze. Običajno bodo to porušeni odnosi med strankama, nezaupanje, nemožnost vrnitve delavca na delo zaradi ekonomskih in organizacijskih razlogov. Sodišče mora po izvedenem dokaznem postopku, sprejeti dokazno oceno, ali nadaljevanje delovnega razmerja res ni več mogoče. Pri tem ni pomembno, kdo je predlagal sodno razvezo, niti kdo je povzročil nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi, bistveno je, ali še obstaja možnost nadaljevanja delovnega razmerja glede na potrebno zaupanje in dejansko možnost izvajanja dela v času sodnega odločanja.

7. TRAJANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Če sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito in da nadaljevanje delovnega razmerja, glede na okoliščine in interes obeh pogodbenih strank, ni več mogoče, odloči o trajanju delovnega razmerja – določi datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi in prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja. Datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi bo odvisen

od zahtevka, vendar to ne more biti dlje kot do dneva zadnje glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje. V primeru, da je sodba razveljavljena in je zadeva vrnjena sodišču prve stopnje v novo sojenje, to ne more biti datum zadnje glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje v prejšnjem sojenju.²⁷ Običajno sodišče določi zadnji možni datum kot datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi na predlog delodajalca, bolj zgodaj pa na predlog delavca. Datum odločitve sodišča prve stopnje je skrajni datum, do katerega lahko pogodba o zaposlitvi traja. Da pogodba o zaposlitvi preneha pred tem datumom, je treba zatrjevati in dokazati relevantne okoliščine, zaradi katerih bi bila utemeljena sodna razveza pogodbe o zaposlitvi prej.²⁸ V sodni praksi se je izoblikovalo stališče, da lahko lastnost zavarovanca, torej delavca, v delovnem razmerju pri toženi stranki na podlagi pravnomočne sodbe pridobi le zavarovanec, ki za isto obdobje ni bil vključen v obvezno zavarovanje, ali zavarovanec, ki je bil prostovoljno vključen v obvezno zavarovanje ali je bil obvezno zavarovan kot oseba, upravičena do nadomestila zaradi začasne nezmožnosti za delo po prenehanju delovnega razmerja v skladu s predpisi, ki urejajo zdravstveno zavarovanje.²⁹ Na podlagi navedenega stališča tako delavcu ni več mogoče priznati obstoja delovnega razmerja in trajanja pogodbe o zaposlitvi po datumu prve zaposlitve, po nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, čeprav je ta trajala le določen čas,³⁰ ali če se je upokojil, od upokojitve dalje.³¹ Povsem dosledno sodna praksa na takem stališču sicer še ne stoji, saj naj krajše zaposlitve po prenehanju pogodbe o zaposlitvi same po sebi še ne bi vplivale na (ne)možnost reintegracije in datum sodne razveze.³² Vprašljivo je stališče sodne prakse, da so delavci, ki sami rešujejo svoj delovnopравни položaj in s tem tudi zmanjšujejo škodo, upravičeni do krajšega trajanja delovnega razmerja kot tisti, ki čakajo na rešitev sodnega spora. Iz dosedanjih odločitev vrhovnega sodišča ne izhaja, da bi v primerih zaključka delovnega razmerja pred zadnjo glavno obravnavo, sodišče pri odmeri denarnega povračila upoštevalo, da ima delavec po novi pogodbi o zaposlitvi nižjo plačo. Menim, da bo, ob sedaj spremenjeni sodni praksi, potrebno upoštevati tudi to okoliščino.

²⁷ VIII Ips 119/2014 z dne 29. 9. 2014 (19. odstavek obrazložitve), VIII Ips 148/2015 z dne 23. 2. 2016 (12. odstavek), VIII Ips 229/2015 z dne 23. 2. 2016 (11. odstavek obrazložitve).

²⁸ VIII Ips 134/2015 z dne 22. 12. 2015 (15. odstavek obrazložitve).

²⁹ VIII Ips 203/2015 z dne 26. 1. 2016 (12. odstavek obrazložitve).

³⁰ VIII Ips 148/2015 z dne 23. 2. 2016 (13. odstavek obrazložitve), VIII Ips 229/2015 (12. točka obrazložitve).

³¹ VIII Ips 203/2015 (13. in 14. odstavek obrazložitve).

³² VIII Ips 220/2014 v zvezi z VIII Ips 148/2015 z dne 23. 2. 2016 (13. odstavek obrazložitve).

Za čas od nezakonitega prenehanja delovnega razmerja do datuma, ko sodišče določi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, delavcu prizna tudi vse pravice iz nezakonito odpovedane pogodbe o zaposlitvi. Pravice na podlagi delovnega razmerja lahko sodišče prizna le do datuma sodne odločitve o prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Vsa morebitna prikrajšanja po tem datumu pa so lahko le predmet denarnega povračila. Če je delavec v vmesnem obdobju prejemal nadomestilo za brezposelnost, mu sodišče delovno razmerje za to obdobje prizna, ne pa celotne razlike v plači, temveč le razliko med prejetim nadomestilom in plačo, ki bi jo moral prejeti pri delodajalcu. Pri odločanju o višini reparacije iz naslova plače mora sodišče upoštevati tudi morebitne druge dohodke delavca v vmesnem obdobju iz naslova pogodb civilnega prava, ki jih delavec ne bi mogel doseči v primeru, če bi opravljal delo po pogodbi o zaposlitvi.³³

8. DENARNO POVRAČILO

Sodišče mora po tem, ko ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito in da nadaljevanje delovnega razmerja glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank ni več mogoče in določi datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi, določiti še denarno povračilo, ki ga zakon omejuje na višino največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Najprej se postavi vprašanje tožbenega zahtevka, saj lahko sodišče odloča le na podlagi tega. V primeru, da ni postavljen, mora sodišče v okviru materialnega procesnega vodstva tožniku predstaviti možnost, da lahko odloči po določbi tega člena, in ga pozvati, da postavi vsaj podredni tožbeni zahtevek za plačilo denarnega povračila. Tak zahtevek lahko, glede na določbo tretjega odstavka tega člena, postavi vse do konca glavne obravnave.

Opozoriti je treba, da se denarno povračilo vedno določi v bruto znesku, saj gre za izplačilo delodajalca v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in zato glede na določbo pete točke prvega odstavka 37. člena Zakona o dohodnini³⁴ dohodek iz delovnega razmerja in po določbi pete točke 27. člena Zdoh-2 ni zajet med odškodnine, od katerih se dohodnina ne plača.

³³ VIII Ips 217/2014 z dne 8. 4. 2015 (19. odstavek obrazložitve).

³⁴ Zakon o dohodnini, Ur. l. RS, št. 117/2006 in nasl. - Zdoh-2.

Sodišče mora pri odmeri denarnega povračila upoštevati trajanje delavčeve zaposlitve, možnost delavca za novo zaposlitev in okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ter upoštevati pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Tu gre za novo zakonsko določbo, ki se razlikuje od prejšnje ureditve, zato nam sodna praksa glede višine odmerjenih denarnih odškodnin zaradi sodnega prenehanja pogodb o zaposlitvi po stari zakonodaji ne bo v pomoč. Postavlja se vprašanje, ali gre za zaprt krog meril³⁵ ali se pri odmeri denarnega povračila lahko upoštevajo tudi druge okoliščine, ki jih ta določba izrecno ne opredeljuje. Iz začetne sodne prakse vrhovnega sodišča bi lahko sklepali, da le ne gre za zaprt krog meril, saj je dopustilo, da je višje sodišče pri odmeri denarnega povračila upoštevalo tudi socialne in ekonomske razmere delavca in njegove družine.³⁶ Na to, da ne gre za zaprt krog meril, bi kazalo tudi stališče,³⁷ da so vsa morebitna prikrajšanja delavca nastala po datumu sodne razveze pogodbe o zaposlitvi in da so lahko predmet ustreznega denarnega povračila. V kolikor bo obveljalo, da gre za zaprt krog meril, bodo lahko delavci odškodnino za škodo iz drugih naslovov uveljavljali kot odškodnino po pravilih civilnega prava, poleg denarnega povračila po 118. členu ZDR-1.

Ne glede na zgoraj navedeno je nesporno, da bo sodišče pri odmeri denarnega povračila upoštevalo:

- 1) trajanje delavčeve zaposlitve pri delodajalcu, pri katerem mu je nezakonito prenehalo delovno razmerje – krajša bo zaposlitev, nižje bo denarno povračilo,³⁸
- 2) možnosti delavca za novo zaposlitev – slabše so možnosti, višje bo denarno povračilo;

³⁵ Gliha Urška, Merila in višina odškodnine po 118. členu ZDR v primeru športnega delavca, Pravna praksa 38/2012

³⁶ VIII Ips 134/2015 z dne 22. decembra 2015, v tej sodbi je vrhovno sodišče dopustilo, da je sodišče upoštevalo socialne in ekonomske razmere.

³⁷ VIII Ips 119/2014 z dne 29. 9. 2014 (10. odstavek obrazložitve).

³⁸ Tako je za triletno zaposlitev, upošteva je možnost delavca za novo zaposlitev, okoliščine, ki so privedle do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in pravice, ki jih je delavec uveljavil po nezakonitem prenehanju do prenehanja po sodni odločitvi, primerno denarno povračilo v višini 3 plač, in ne 6 plač (VIII Ips 229/2015).

Sedemmesečna zaposlitev pred nezakonitim prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in dobre možnosti zaposlitve ter uspešna kariera so bili razlogi, da je vrhovno sodišče znižalo denarno povračilo iz 4 na 2 tožnični plači (VIII Ips 217/2014).

- 3) okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi – tu je na primer potrebno po sodni praksi upoštevati, ali je delavec s svojim ravnanjem prispeval k prenehanju pogodbe o zaposlitvi, četudi ni odgovoren za svoja ravnanja,³⁹
- 4) pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja – tu se upoštevajo pravice, ki jih sodišče prisodi v okviru reparacije, do datuma sodne razveze pogodbe o zaposlitvi.

9. SKLEP

Glede na predstavljeno lahko zaključimo, da je zakonska ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča potrebna, glede na možne okoliščine, ki kljub ugotovitvi nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja onemogočajo vrnitev delavca na delo. Ureditev je sedaj ustrezna, tako da zakon daje možnost tudi delodajalcu, da predlaga, naj sodišče ugotovi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ker glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče. Odprto ostaja vprašanje, kaj v primeru, če tožeča stranka kljub predlogu tožene stranke, da sodišče ugotovi, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče in da določi datum prenehanja delovnega razmerja/pogodbe o zaposlitvi, ne postavi denarnega zahtevka za plačilo denarnega povračila. Vsekakor je vprašanje tega dela tožbenega zahtevka v rokah tožnika in sodnika, ki mu je naložena naloga procesnega vodstva. Glede na drugačne kriterije za določitev višine denarnega povračila bo

³⁹ Pri odmeri denarnega povračila je potrebno upoštevati tudi okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, zato je vrhovno sodišče obdržalo v veljavi denarno povračilo v višini 4 plač, kljub temu da je zmanjšalo obseg pravic (zavrnilo je zahtevek za obstoj 1 leta delovnega razmerja). Tožnica je bila zaposlena pri delodajalcu 10 let, bila je mlada in zaposliva, kar je sodišče upoštevalo pri odmeri. (VIII Ips 148/2015).

Vrhovno sodišče je znižalo denarno povračilo iz razloga, ker je višje sodišče napačno (premalo) upoštevalo okoliščine, ki so privedle do nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Tožnik je bil ob kršitvi neprišteven, zaradi česar je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Za 18 let zaposlitve pri toženi stranki, upošteva reparačijo za 20 mesecev, slabe možnosti ponovne zaposlitve in slabe socialne in ekonomske razmere tožnika in njegove družine, je prisodilo denarno povračilo v višini 4 plač tožnika. (VIII Ips 134/2015).

Da je potrebno upoštevati tudi okoliščine, ki so pripeljale do nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, izhaja iz odločbe VIII Ips 119/2014, kjer se je vrhovno sodišče strinjalo, da je primerno denarno povračilo v višini 8 plač, kljub starosti in majhni možnosti redne zaposlitve.

potrebno počakati še nekaj časa, da bomo videli, kako se bo denarno povračilo odmerjalo v praksi.

Iz najnovejše sodne prakse pa težko zaključimo, da je bil strah ob uvedbi zakonske možnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča neupravičen in da bo prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča namesto reintegracije postalo pravilo.

LITERATURA

- Gliha, Urška: Merila in višina odškodnine po 118. členu ZDR v primeru športnega delavca, Pravna praksa 38/2012.
- Kogej Dmitrovič, Biserka: Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, Delavci in delodajalci 2-3/2006.
- Kogej Dmitrovič, Biserka: Odškodnina pri sodni razvezi pogodbe o zaposlitvi po 118. členu ZDR, Delavci in delodajalci 2-3/2007.
- Kogej Dmitrovič, Biserka: Vpliv ZDR-1 na dosedanje sodno prakso v delovnih razmerjih, Delavci in delodajalci 2-3/2015.
- Pirnat, Tanja: Tožbeni zahtevki v primeru sodnega varstva zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi (str. 299), Pravnik 5-6/2009.
- Robnik, Ivan: Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi (118. člen Zakona o delovnih razmerjih), Pravosodni bilten 2/2007.
- Šetinc Tekavc, Martina: Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi po 118. členu ZDR, Pravosodni bilten 1/2012.
- Tičar, Luka: Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, Delavci in delodajalci 2/2002.
- Termination of employment relationship, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, April 2006.

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT ON THE GROUNDS OF THE JUDGEMENT OF THE COURT

Biserka Kogej Dmitrovič*

SUMMARY

The institute of termination of employment contract on the grounds of the Court decision was introduced into our legal system by the ERA, which came into force on 1 January, 2013. In fact it existed even before, but without any remuneration in exchange for the termination of employment contract. Regulations of this institute were changed with each respective change of the ERA. According to the current legislation it is possible that the court decision on termination of employment contract in case of established unlawful termination can also be proposed by the employer and not only by the worker. Each party may submit such a proposal until the end of the trial before the First Instance Court should they consider that regarding the circumstances the continuation of the employment relationship is no longer possible. The reason that the employment relationship is no longer possible must exist at the time of the First Instance Court decision. The arguments of both parties must be proven in the legal proceeding. In case of a decision to terminate the contract of employment despite unlawfulness of the termination has been established on the side of the employer, the court can determine the employment to continue at least until the end of the trial before the First Instance Court. Recently, in judicial practice decisions have been made according to which an employment relationship can last only as long as the respective employee has been re-included into the compulsory insurance, which in other words means that he was employed by another employer, started a business as a sole trader or retired. In case the worker has made use of the rights from unemployment insurance or the rights under the regulations of health insurance, the re-integrations of a worker is possible, however, is at that time

* Biserka Kogej Dmitrovič, B. Sc., President of the Court, Higher Court Judge, Higher Labour and Social Court Republic of Slovenia
biserka.kogej@sodisce.si

only entitled to the difference between the income from these insurances and the income he would have received from employment relationship. In the case that between the time of unlawful termination of employment contract and the decision of the court upon the latter the employee is not included in some other compulsory insurance scheme he/she is entitled to remain in the employment relationship and consequently compulsory insured and paid as if he/she was actually in the employment relationship. If during that period the worker works under a civil law contract, the sum earned is deducted. Instead of reintegration into the previous job the worker is entitled to monetary compensation which is limited to 18 salaries of the respective employee. The Act also provides the bases to be taken into account for the assessment of remuneration, whereby it is not clear whether it constitutes a close circle of possible elements or other reasons to award monetary compensation may be considered as well. The answer to that will be given by the case law.

Slightly worrying is the recent case law on the possible duration of employment relationship in case of its unlawful termination, as it may lead to the fact that reintegration will become a privilege of only those who can afford unemployment.