

## Uporaba standardov MOD v slovenski sodni praksi

Martina Šetinc Tekavc\*

UDK: 349.2:341:006.32

**Povzetek:** V prispevku so podani zaključki analize sodnih odločb Vrhovnega sodišča in Višjega delovnega in socialnega sodišča zadnjih nekaj let, v katerih sta se sklicevali na standarde Mednarodne organizacije dela (MOD) kot izhajajo iz ratificiranih konvencij. V obrazložitvah se sodišči sklicujeta nanje kot na pravno podlago za odločitev oziroma pogosteje kot dodaten argument za podkrepitev odločitve, ne glede na maloštevilnost takih odločb pa ni mogoče zanikati pomena standardov MOD nasploh in kot elementa obrazložitve sodnih odločb.

**Ključne besede:** sodne odločbe, obrazložitev, analiza sodne prakse, konvencije MOD, standardi MOD, pripomoček pri razlagi, pravna podlaga

### **Use of ILO Standards in Slovenian Case Law**

**Abstract:** The article presents the conclusions of the analysis of judgements of the Supreme Court and the Higher Labour and Social Court in recent years in which they referred to the ILO standards in ratified conventions. In the reasoning of the judgements the courts take ILO standards as a legal basis for the decision, or more often, as an additional argument for substantiating the decision. Despite a small number of such decisions, the importance of the ILO standards in general and as an element of the reasoning of court decisions is undeniable.

**Key words:** judgments, reasoning, case law analysis, ILO Conventions, ILO standards, interpreting tool, legal basis

---

\* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik svetnik, Vrhovno sodišče RS  
marijan.debelak@sodisce.si  
Marijan Debelak, Master of Law, Supreme Judge Councillor, Supreme Court of the Republic of Slovenia

## 1. UVODNO

Za sodne odločbe je bistveno, da so ustrezno obrazložene. Zahteva po ustrezni obrazložitvi sodb izhaja iz nekaterih temeljnih pravic, urejenih v Ustavi RS<sup>1</sup> (22., 23. in 25. člen URS)<sup>2</sup>, natančneje pa je urejena v procesnih zakonih (za področje delovnega prava in prava socialne varnosti je to Zakon o pravnem postopku,<sup>3</sup> saj Zakon o delovnih in socialnih sodiščih<sup>4</sup> o tem nima posebnih določb). Obrazložitev ni sama sebi namen: stranki namreč omogoča seznanitev z razlogi za odločitev in posledično vsebinsko učinkovito pravico do pravnega sredstva, iz nje je razvidno, ali je sodišče zagotovilo strankam pošteno obravnavanje, po naravi stvari je nujna prvina enotne sodne prakse kot izraza pravice do enakega obravnavanja iz 22. člena URS ter hkrati omogoča razvoj prava.<sup>5</sup>

Obrazložitev sodne odločbe v delovnih in socialnih sporih mora enako kot v drugih sporih, v katerih se uporablja ZPP, vsebovati tudi predpise, na katere je sodišče oprlo svojo odločitev. Izkustveno gledano je večina obrazložitvev oprta na nacionalne pravne predpise, saj ti urejajo večino dejanskih situacij, v katerih stranke zahtevajo tako ali drugačno pravno posledico. Le redki primeri zahtevajo uporabo nadnacionalnega prava, bodisi zato, ker v nacionalnem pravu pravna posledica za določen življenjski primer ni urejena, bodisi zato, ker naša ureditev ni v celoti skladna z zavezujočimi predpisi mednarodnih organizacij (predvsem EU) ali sodno prakso Evropskega sodišča za človekove pravice ali Sodišča EU. Po vsebini so za področje delovnega prava zelo pomembni standardi Mednarodne organizacije dela (MOD), specializirane agencije OZN, katere namen je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela. MOD v svojih konvencijah in priporočilih postavlja minimalne standarde osnovnih pravic iz dela ter socialne varnosti.<sup>6</sup>

Vprašanje, s katerim se ukvarja ta prispevek, je, ali naša sodišča v delovnih sporih (sploh) kdaj uporabijo kot pravno podlago v svojih sodbah ratificirane konvencije

<sup>1</sup> Ur. l. RS št. 33/31-I in nasl. – URS.

<sup>2</sup> Za zagotovitev ustavne pravice do poštenega sojenja kot tudi za zagotovitev zaupanja v sodstvo je namreč velikega pomena, da stranka, tudi če njenemu zahtevku ali pravnemu sredstvu ni ugodeno, lahko spozna, da se je sodišče z njenimi argumenti seznanilo in jih obravnavalo, in da ne ostane v dvomu, ali jih sodišče morda ni enostavno prezrlo (prim. sklep Ustavnega sodišča RS št. Up-4/03 z dne 18. 10. 2004).

<sup>3</sup> Ur. l. RS, št. 26/99 in nasl. – ZPP.

<sup>4</sup> Ur. l. RS, št. 2/04 in nasl. – ZDSS-1.

<sup>5</sup> Pavčnik, str. 142.

<sup>6</sup> Novak et. alt., str. 19.

oziroma standarde, ki so v njih določeni. Delovna teza ob analizi sodb Vrhovnega sodišča in Višjega delovnega in socialnega sodišča s področja individualnih in kolektivnih delovnih sporov zadnjih nekaj let je bila, da se to zgodi zgolj izjemoma oziroma da so standardi MOD zgolj (dodatni) razlagalni argument za uporabo in razlago slovenskih pravnih norm oziroma se te norme razlagajo ob domačih normah, ki so bile pravna podlaga za odločanje.<sup>7</sup>

## 2. ANALIZA SODNIH ODLOČB, KI CITIRAJO KONVENCIJE MOD

Osnovo za prispevek so predstavljale odločbe Vrhovnega sodišča RS in Višjega delovnega in socialnega sodišča, v katerih so omenjene konvencije MOD. Kot pripomoček za iskanje je bil uporabljen iskalnik sodne prakse slovenskih sodišč na spletnem naslovu [www.sodnapraksa.si](http://www.sodnapraksa.si), saj se pri nobenem od navedenih sodišč sistematično ne vodijo posebni vpisniki, v katerih bi bila zajeta evidenca sodnih odločb, v katerih se citirajo konvencije MOD oziroma drugi mednarodni pravni akti. Uvodna teza, da tovrstnih sodnih odločb v zadnjih nekaj letih (v obdobju od 1. 1. 2015 do danes) ni veliko, se je izkazala za pravilno.<sup>8</sup>

Pri vsebinski analizi se je izkazalo, da se v mnogih<sup>9</sup> sodnih odločbah pojavlja sklicavanje na standarde MOD le v povzetku trditev v pravnem sredstvu strank (pritožbe, revizije), sodišči pa se pri ob razlaganju svoje odločitve nanje ne sklicujeta, zato v prispevku niso posebej obravnavane (npr. odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 151/2015, odločbi Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 531/2018, Pdp 2/2018, Pdp 425/2018 in druge). Za vsebinsko analizo so nebitvene tudi odločitve Vrhovnega sodišča RS glede nedopustitve revizij, zato tudi te v nadaljevanju ne bodo vsebinsko obravnavane (npr. VIII DoR 89/2015). Druge pregledane odločbe so bile glede na njihovo vsebino razdeljene na štiri sklope, ki so obravnavani v nadaljevanju: odločbe, ki se sklicujejo na Konvencijo MOD št. 158, ki jih je po številu največ, odločbe, izdane v določenih sporih o obstoju delovnega razmerja, odločbe, ki se nanašajo na Konvenciji MOD št. 87 in 98, ter ostale odločbe.

---

<sup>7</sup> Klampfer, str. 250.

<sup>8</sup> Številčni rezultati so odvisni od nastavitve iskalnih parametrov, tako da lahko variirajo, poleg tega včasih prihaja do napak in je kakšna odločba navedena večkrat. Zgolj informativno naj navedem, da je bilo zadetkov med sodnimi odločbami vrhovnega sodišča v obdobju od 1. 1. 2015 do 11. 4. 2019 le 17, med odločbami Višjega delovnega in socialnega sodišča pa 66.

<sup>9</sup> Delež takih je večji od ene četrtiline.

### 3. SKLICEVANJE NA KONVENCIJO MOD ŠT. 158 O PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA NA POBUDO DELODAJALCA

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca<sup>10</sup> določa temeljne zahteve za države podpisnice, ki se nanaša na odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma na prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Njen namen je varstvo delavca pred neutemeljenim odpustom,<sup>11</sup> temeljna zahteva pa je v obliki generalne klavzule opredeljena v 4. členu konvencije, po katerem mora za vsako odpoved s strani delodajalca obstajati resen, utemeljen razlog, ki opravičuje odpoved. Tudi v drugem odstavku 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl. – ZDR-1) je opredeljeno, da lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog za odpoved, kot so naštetih v prvem odstavku tega člena (poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog, nezmožnost opravljanja dela zaradi invalidnosti ali neuspešno opravljeno poskusno delo), ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz zaposlitve. V pregledanih sodbah so se sodišča sklicevala na 4. člen Konvencije MOD št. 158 ob navajanju pravne podlage iz ZDR-1, torej kot uporabo dodatnega argumenta za razlago domačega prava oziroma za podkrepitev svojih stališč o utemeljenosti oziroma neutemeljenosti odpovednega razloga<sup>12</sup> (prim. odločbe vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 273/2016, VIII Ips 182/2016, VIII Ips 114/2017, VIII Ips 82/2017 ter odločbe pritožbenega sodišča, npr. Pdp 360/2018, Pdp 434/2018, Pdp 825/2017, Pdp 667/2017, Pdp 692/2017, Pdp 536/2017 in druge).

Tako je vrhovno sodišče v zadevi VIII Ips 82/2017<sup>13</sup> zapisalo, da lahko v skladu z drugim odstavkom 89. člena ZDR-1 delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi (tudi iz poslovnega razloga) le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Ta zakonska zahteva je v skladu z določbo 4. člena Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, po kateri delavcu delovno razmerje ne more prenehati, če za to ni resnega razloga, pa tudi Priporočilom št. 166 k tej konvenciji, ki med drugim določa, da morajo vse stranke (med njimi v prvi vrsti delodajalci) kolikor je mogoče preprečevati (se izogniti) ali minimizirati število

<sup>10</sup> Ur. l. SFRJ - MP, št. 4/84, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 15/92, Konvencija MOD št. 158.

<sup>11</sup> Novak et. alt, str. 206.

<sup>12</sup> Klampfer, 250 in nasl.

<sup>13</sup> To je tudi edina najdena odločba, ki ima v t.i. jedru navedeno konvencijo MOD.

odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Med ukrepi za preprečitev odpovedi pogodb o zaposlitvi priporočilo v 21. točki III. poglavja našteva tudi omejitve najemanja drugih izvajalcev, naravno zmanjševanje števila zaposlenih in prostovoljno upokojevanje, notranje premestitve, omejitve nadurnega dela itd. Upošteva sodno prakso in tudi navedene usmeritve, je odpoved pogodbe o zaposlitvi skrajni ukrep delodajalca tudi v primeru obstoja poslovnega razloga. Nekatero druge sodbe in sklepi, predvsem v zadevah v zvezi z zakonitostjo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zakonitostjo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, izrecno citirajo to sodbo in stališče vrhovnega sodišča, druge pa v besedilu ali celo le v sprotni opombi povzemajo zgolj srž norme iz 4. odstavka konvencije, da po tej določbi delovno razmerje ne preneha, če za to ni utemeljenega (resnega)<sup>14</sup> razloga v zvezi s sposobnostmi ali obnašanjem delavca. Kot tak je mišljen razlog, ki po svoji vsebini in pomembnosti, tehtnosti oziroma resnosti opravičuje in utemeljuje odpoved pogodbe s strani delodajalca (VIII Ips 114/2017).

V nekaterih sodnih odločbah se sodišče sklicuje na 7. člen Konvencije MOD št. 58, ki ureja delavčevo pravico do obrambe oziroma zagovora (odločbe Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 307/2015, VIII Ips 227/2016, VIII Ips 67/207, VIII Ips 131/2016, VIII Ips 108/2016 ter pritožbenega sodišča opr. št. Pdp 917/2017Pdp 578/2017, Pdp 919/2016, Pdp 734/2016 in druge). Tudi v teh ne gre za samostojno sklicevanje na standard MOD, saj je običajno najprej citirana vsebina drugega odstavka 85. člena ZDR-1,<sup>15</sup> s pristavkom, da ima ta določba podlago v 7. členu Konvencije MOD št. 158, ki določa, da delovno razmerje delavcu ne preneha zaradi razlogov v zvezi z obnašanjem delavca ali njegovim delom, preden mu je omogočeno, da se zagovarja zaradi takšnih trditvev, razen če od delodajalca z razlogom ni pričakovati, da mu to omogoči (VIII Ips 307/2015). Sodišča se na navedeni standard MOD sklicujejo v zvezi z različnimi vidiki, povezanimi z omogočanjem zagovora pred odpovedjo (zlasti, kdaj od delodajalca ni mogoče pričakovati, da ga bo delavcu omogočil, glede zadostne konkretiziranosti pisne obdolžitve, vročanjem vabila na zagovor, ...).

<sup>14</sup> Izraz »valid reason« iz originalnega besedila konvencije se sicer prevaja kot »resen razlog«, vendar v sodni praksi ni dvoma, da to pomeni »utemeljen razlog«, kot je zahtevan v drugem odstavku 89. člena ZDR-1, prim. še Novak et. alt, str. 206.

<sup>15</sup> Ta določa, da mora delodajalec pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

V zvezi z ostalimi standardi iz te konvencije je le malo odločb. V zadevi opr. št. Pdp 38/2016 se pritožbeno sodišče v zvezi s pravilom o obrnjenem dokaznem bremenu v zvezi z obstojem razloga za odpoved sklicuje na 84. člen ZDR-1 in na točko a) drugega odstavka 9. člena konvencije (ki sta bila pravilno upoštevana s strani sodišča prve stopnje). Odločba opr. št. Pdp 78/2016 se ob poudarku, da je v slovenskem pravnem prostoru že vrsto let sprejeto načelo reintegracije delavca, sklicuje še na standard iz 10. člena te konvencije, iz katerega prav tako izhaja, da je v primeru nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja pravilo vrnitev delavca na delo. Omeniti je treba še odločbo opr. št. Pdp 712/2017, ki se sklicuje na 11. člen Konvencije MOD št. 158 (ta določa, da ima delavec pravico do razumnega odpovednega roka ali nadomestila, razen če je kriv za takšno kršitev delovne discipline, da bi bilo nerazumno zahtevati od delodajalca, da ga zadrži med odpovednim rokom) v povezavi z načelom stopnjevitosti sankcij, po katerem je izredna odpoved rezervirana za najhujše primere kršitev delavcev.

Zadnja v sklopu odločb, ki se sklicujejo na Konvencijo MOD št. 158, je zadeva opr. št. Pdp 300/2015, ki se nanaša na sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Zaposlovanje za določen čas se dopušča, kadar ga narekujejo predvsem objektivni pogoji, npr. potek določenega obdobja, dokončanja določene naloge ali nastop določenega dogodka. Iz Konvencije MOD št. 158 izhaja zahteva državam podpisnicam, da je treba predvideti ustrezno varstvo pred sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas.

#### **4. SODNE ODLOČBE V SPORIH GLEDE OBSTOJA DELOVNEGA RAZMERJA IN SKLICEVANJE NA KONVENCIJE MOD**

V sodnih odločbah, obravnavanih v tem razdelku, je sklicevanje na različne konvencije MOD posledica zatrdjevanja pritožb oziroma revizij, da je prišlo do kršitve določb različnih konvencij MOD (4. in 5. člena Konvencije MOD št. 29 o prisilnem in obveznem delu<sup>16</sup> ter 1. člena Konvencije MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih<sup>17</sup>).

Dejanska stanja v zadevah vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 81/2017 (v povezavi s Pdp 828/2016), VIII Ips 132/2018 (v povezavi s 673/2017), VIII Ips

<sup>16</sup> Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92, Konvencija MOD št. 29.

<sup>17</sup> Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92, Konvencija MOD št. 111.

171/2018 (v povezavi s Pdp 523/2017), VIII Ips 238/2016 (v povezavi s Pdp 963/2015) ter pritožbenega sodišča opr. št. Pdp 310/2018 in Pdp 615/2017<sup>18</sup> so v bistvenem podobna: sodišče je ugodilo tožbenim zahtevkom tožnikov za ugotovitev obstoja delovnega razmerja pri medijskih hišah in posledični reparaciji ter reintegraciji, saj je ugotovilo, da so podani elementi delovnega razmerja iz 4. člena ZDR-1. Tožene stranke so zatrjevale, da ni mogoča vzpostavitev delovnega razmerja za nazaj, glede na to, da so z delavci v tistem obdobju sodelovale na podlagi pogodb civilnega prava. Kot argument, da ugotovitev t.i. „dejanskega delovnega razmerja“ ni mogoča, so uveljavljale manjkajoči izobrazbeni pogoj za opravljanje dela.

Vrhovno sodišče je na očitke o kršitvi določb 4. in 5. člena Konvencije MOD št. 29 o prisilnem in obveznem delu odgovorilo, da v skladu z 2. členom te konvencije prisilno ali obvezno delo pomeni vsako delo ali storitev, ki zahteva od posameznika opravljanje dela, za katero se ni prostovoljno odločil, pod pretnjo kakršnekoli kazni. Subjekt varstva po tej konvenciji je torej posameznik, ki je žrtev prisilnega oziroma obveznega dela, ne pa delodajalec, ki ugovarja priznanju delovnega razmerja osebi, ki delo opravlja na podlagi drugih statusov, čeprav so podani vsi elementi delovnega razmerja. Domneva obstoja delovnega razmerja iz 18. člena ZDR-1 temelji na Priporočilu MOD št. 198 o delovnem razmerju. V 9. točki Priporočila je izrecno določeno, da je pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja treba prioriteto upoštevati dejanske okoliščine opravljenega dela in plačila delavca, ne pa, kako je pravno razmerje formalno (morebiti drugače) opredeljeno s strani pogodbenih strank. Izpodbijana sodba tako ni v nasprotju z akti MOD, temveč nasprotno, temelji na teh aktih.

V zvezi z zatrjevano kršitvijo določbe 1. člena Konvencije MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih pa je Vrhovno sodišče<sup>19</sup> pojasnilo, da že naslov te konvencije pove, da je njen predmet določanje okvira nacionalne politike članic na področju odpravljanja vseh oblik diskriminacije pri zaposlovanju. Ni možno šteti, da gre za diskriminacijo, ker se delodajalcu na podlagi zakonske domneve o obstoju delovnega razmerja naloži, da delavcu prizna delovno razmerje za čas, ko je delavec delo opravljal na podlagi drugih statusov, čeprav so bili podani vsi elementi delovnega razmerja. Navedenega ni možno opredeliti kot drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo

---

<sup>18</sup> V tej zadevi v trenutku oddaje prispevka še ni bilo odločeno o vloženi reviziji.

<sup>19</sup> Prim. npr. z odločbo opr. št. VIII Ips 238/2016.

ali ogrozijo enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih, kot zmotno meni tožena stranka.

V zadevah opr. št. VIII Ips 81/2017 in VIII Ips 77/2018 je vrhovno sodišče zavzelo stališče, da je ureditev, po kateri je sklepanje pogodb civilnega prava, kadar je očitno, da gre za elemente delovnega razmerja, zloraba, ki jo zakon sankcionira z domnevo o obstoju delovnega razmerja, skladna z ureditvijo in usmeritvami v mednarodnih aktih. MOD je leta 2006 sprejela Priporočilo št. 198 o delovnem razmerju, v katerem poudarja pomen delovnega razmerja kot izhodišča za delovnopravno varstvo. Iz Priporočila pa nadalje izhaja tudi to, da naj bodo nacionalne politike usmerjene v boj proti prikritim razmerjem (4. b točka), to je razmerjem, ki so na videz drugačna, kot delovna in ki prikrivajo dejanski pravni status oziroma razmerjem, v katerih delodajalci posameznika ne obravnavajo kot delavca, zato da bi se prikri njegov pravi pravni status in zaradi česar delavec ostane brez pravnega varstva, ki bi ga moral imeti v delovnem razmerju.

Glede na vprašanje iz uvoda, na kakšen način lahko delovna sodišča uporabijo standarde MOD v svojih sodnih odločbah, je pomenljiv odgovor Vrhovnega sodišča na revizijski očitke tožene stranke, da se sodišče v obrazložitvi ne bi smelo sklicevati na priporočila MOD, ker niso pravni vir in ne pravni akt. Zavrnilo ga je z obrazložitvijo, da navedena priporočila sicer niso zavezujoča, vendar lahko služijo kot pripomoček pri ustrezni razlagi in razumevanju formalnih pravnih virov.

## **5. SKLICEVANJE VIŠJEGA DELOVNEGA IN SOCIALNEGA SODIŠČA NA KONVENCIJI MOD ŠT. 87 IN ŠT. 98**

Zadeve, v katerih se je pritožbeno sodišče sklicevalo na Konvencijo MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic<sup>20</sup>, se vse nanašajo na delovanje sindikatov oziroma na kolektivno delovno pravo.

V zadevi opr. št. Pdp 556/2018 je delodajalec od nekdanjega delavca zahteval povračilo premoženjske škode v višini prihodka delavca v zadnjih 5 letih, ker naj bi delavec delodajalca zavestno zavajal, da je imel status predsednika sindikata oziroma sindikalnega zaupnika (čeprav naj takega statusa ne bi imel), zaradi česar mu delodajalec ni mogel redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz

---

<sup>20</sup> Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92, Konvencija MOD št. 87.

poslovnega razloga, čeprav je ta obstajal. Pritožbeno sodišče je zavzelo stališče, da delodajalec ni legitimiran, da posega v organizacijski ustroj in predstavljanje članov sindikata. Sklicevalo se je na 3. člen Konvencije MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, ki zagotavlja sindikatom pravico, da med drugim svobodno izbirajo svoje predstavnike in samostojno organizirajo svoje delovanje. Tudi če torej delavec ne bi bil izvoljen v funkcijo predsednika sindikata, ampak bi jo opravljal brez formalnega pooblastila, je na podlagi navedene določbe konvencije za nasprotovanje ravnanju nepooblaščenega člana sindikata legitimiran sindikat, in ne delodajalec. Sodišče prve stopnje je pravilno ugotovilo, da sindikat izvrševanju funkcije predsednika sindikata ni nasprotoval, zato delavec delodajalca ni zavajal o svojem položaju.

Vprašanje organiziranosti v sindikatu se je zastavilo tudi v kolektivnem delovnem sporu opr. št. X Pdp 740/2018, ki je potekal zaradi ugotovitve nezakonitosti stavke. Eno izmed vprašanj v tem sporu je bilo, ali je bila izvedena stavka nezakonita zaradi kršitve določbe drugega odstavka 2. člena Zakona o stavki,<sup>21</sup> ker sklepa o začetku stavke ni sprejel organ sindikalne organizacije. Pritožbeno sodišče je pritrnilo pritožbi sindikata zoper zaključek sodišča prve stopnje, da je izvedena stavka nezakonita, ker sklepa o začetku stavke ni sprejel organ sindikalne organizacije. Drugi odstavek 2. člena ZStk namreč določa, da sklep o začetku stavke delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu sprejme organ sindikalne organizacije te organizacije, dela organizacije ali pri delodajalcu. V obravnavani zadevi je sodišče prve stopnje ugotovilo, da je sklep o začetku stavke pri drugem predlagatelju sicer bil sprejet, vendar ne s strani organa sindikalne organizacije, ampak po samovoljni odločitvi predsednika sindikata, ki pa po statutu drugega nasprotnega udeleženca ni organ sindikalne organizacije. Sklicevalo se je na Konvencijo MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, ki v 3. členu sindikatom zagotavlja pravico, da med drugim svobodno izbirajo svoje predstavnike in samostojno organizirajo svoje delovanje. V tej smeri je pritožbeno sodišče v enem od kolektivnih delovnih sporov tudi že zavzelo stališče, da delodajalec ne more uspešno ugovarjati postopkovnih nepravilnosti pri odločitvah sindikata, če ni izkazano nasprotovanje samih članov sindikata sprejeti odločitvi.<sup>22</sup> Po presoji pritožbenega sodišča bi bil ugovor predlagateljev o nezakonitosti stavke zaradi kršitve določbe drugega odstavka

---

<sup>21</sup> Ur. l. SFRJ, št. 23/91 in nasl. – ZStk.

<sup>22</sup> Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. X Pdp 33/2018 z dne 8. 3. 2018, ki pa se na določbe konvencije MOD ne sklicuje.

2. člena ZStk upošteven le v primeru, če bi predlagatelji dokazali, da odločitev predsednika drugega nasprotnega udeleženca ni odražala volje članstva oziroma da so do začetka stavke člani sindikata stavki nasprotovali. Izpodbijana sodba ugotovitev v tej smeri ne vsebuje, zato je presoja o nezakonitosti stavke, izključno iz razloga, ker sklepa ni sprejel pristojni organ, napačna.

V individualnem delovnem sporu zaradi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku opr. št. Pdp 69/2017 je sodišče prve stopnje kot bistveno vprašanje, od katerega je odvisna utemeljenost očitkov izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, presojalo, ali je bil delavec imenovan za sekretarja sindikata v skladu s statutom. Pritožbeno sodišče se je v obrazložitvi svoje odločbe sklicevalo na Ustavo RS, ki v 76. členu določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikata ter včlanjevanje vanje svobodno. Iz navedene ustavne določbe ter določbe 3. člena Konvencije MOD št. 87 izhaja, da sindikati sami sprejemajo svoja pravila in notranje akte, da svobodno izbirajo svoje predstavnike ter da sami upravljajo in delujejo po svojih akcijskih programih. Sklicevalo se je tudi na Konvencijo MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja,<sup>23</sup> ki v 2. členu določa, da morajo biti sindikati zavarovani tudi pred vsemi vmešavanji delodajalcev, neposredno ali posredno, ali prek njihovih agentov ali članov ob njihovem ustanavljanju, delovanju in upravljanju. Delodajalec se torej ne more (in ne sme) vmešavati v notranja razmerja v sindikatu. Pritožbeno sodišče je odločilo, da je obravnavana odpoved nezakonita na podlagi stališča, da ni predvideno sodno presojanje s strani delodajalca zatrjevane neskladnosti odločitve organa sindikata (predsedstva) z notranjimi pravili oziroma statutom. Vendar pa je v odločbi opr. št. VIII Ips 330/2017, s katero je sicer revizijo delodajalca zavrnilo, vrhovno sodišče zavzelo drugačno stališče, da bi namreč odločitve sindikata lahko bile podvržene tudi sodni presoji, če bi bile očitno nezakonite in arbitrarne ter bi imele kot take za cilj zlorabo funkcije, ki jo sicer ima sindikat, kar pa sicer v obravnavanem primeru ni bilo ugotovljeno.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 15/92, Konvencija MOD št. 98.

<sup>24</sup> V nadaljevanju je Vrhovno sodišče razlogovalo: „Zgolj zato, ker je bilo kasneje ugotovljeno, da je prišlo v postopku imenovanja tožnika na funkcijo glavnega sekretarja do postopkovne napake (ker je predsedstvo tožnika samo imenovalo na funkcijo, ne da bi pred tem izvedlo dva sklica skupščine) tožniku ni mogoče očitati, da je naklepno (huje) kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja z znaki kaznivega dejanja. Zato je presoja sodišča druge stopnje, da tožnik s tem, ko je sprejel dano pooblastilo za zastopanje sindikata in sindikat v spornem obdobju tudi dejansko zastopal, pa pri tem ni bilo ugotovljeno (niti mu ni bilo očitano), da je to funkcijo opravljal v nasprotju z njeno naravo in poslanstvom sindikata, ni kršil delovne ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.“

Zaradi popolnosti pregleda je treba omeniti še odločbo pritožbenega sodišča opr. št. Pdp 670/2016, ki citira stališče iz odločbe vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 3/2008, da je kolektivno pogodbo, sklenjeno za nedoločen čas, mogoče odpovedati. Takšen zaključek ni v nasprotju s konvencijami MOD, predvsem s Konvencijami št. 87, 98 in 154. Cilj Konvencije št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic je, da delavci in delodajalci, brez predhodne odobritve ustanovljajo organizacije in se vanje včlanjujejo, vse z namenom izboljšati in varovati interese delavcev in delodajalcev. Načelo prostovoljnega kolektivnega pogajanja vsebuje Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, državam podpisnicam tako v 4. členu nalaga ukrepe za širšo uporabo postopkov prostovoljnega dogovarjanja s kolektivnimi pogodbami. Dopolnitev te obveznosti pa je v Konvenciji št. 154 o spodbujanju kolektivnega dogovarjanja, v 8. členu, ki nalaga, da ukrepi, sprejeti za spodbujanje kolektivnega pogajanja ne smejo biti zasnovani ali uporabljeni tako, da bi lahko ovirali svobodo kolektivnega pogajanja. Prostovoljnost dogovarjanja in sklepanja kolektivnih pogodb na drugi strani daje pravico strankam kolektivne pogodbe, da jo odpovejo. V okvir prostovoljnega dogovarjanja in sklepanja nedvomno sodi tudi odpoved kolektivne pogodbe.

## **6. DRUGI PRIMERI SKLICEVANJA NA STANDARDE MOD V SODNIH ODLOČBAH**

Na standarde MOD iz drugih konvencij MOD so se v opazovanem obdobju sodišča sklicevala le v nekaterih posamičnih zadevah, ki so zbrane v tem razdelku.

V nekaj zadevah, v katerih je bilo ključno vprašanje prijave terjatev delavcev do insolventnega delodajalca pri Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu, so se ti sklicevali na Konvencijo MOD št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca.<sup>25</sup> V zadevi opr. št. Pdp 326/2015 je pritožbeno sodišče zapisalo, da ta konvencija in Direktiva 2002/74/ES predvidevata ustanovitev jamstvene ustanove za varstvo zahtevkov delavcev za primere, ko delodajalec zaradi insolventnosti plačil do delavcev ni sposoben poravnati sam. Glede na to, da je šlo za eno izmed zadev, ko je

---

<sup>25</sup> Ur. l. RS-MP, št. 4/01.

delavec izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi še pred začetkom stečajnega postopka, so bili zahtevki za priznanje nadomestil plače iz sklada zavrjnjeni, sklicevanje na konvencijo pa posledično nepomembno.

V zvezi s sklicevanjem na Konvencijo MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu,<sup>26</sup> sta bili v opazovanem obdobju pred pritožbenim sodiščem obravnavani dve zadevi. Prva, iz leta 2015, opr. št. Pdp 423/2015 se je nanašala na nezmožnost izrabe letnega dopusta zaradi nepričakovane bolniške odsotnosti, ki je trajala celotno obdobje, določeno za prenos dopusta, po vrnitvi nazaj na delo pa ga delodajalec ni dovolil izrabiti. Pritožbeno sodišče je zapisalo, da bi bilo takšno dovoljenje skladno s Konvencijo MOD št. 132, da pa niti določba 163. člena ZDR, ki je veljala v spornem obdobju, niti določba 162. člena ZDR-1 nista povsem v skladu z navedeno konvencijo. Ta namreč določa, da mora delavec nepretrgani del dopusta v trajanju dveh tednov izkoristiti v enem letu, preostanek pa najkasneje v obdobju 18 mesecev od konca leta, v katerem mu je bila ta pravica odobrena. Po 163. členu ZDR je bilo obdobje prenosa določeno do 30. 6. naslednjega leta po odobritvi letnega dopusta, po 162. členu ZDR-1 pa je obdobje za prenos letnega dopusta določeno do 31. 12. v letu, ki sledi letu, v katerem je bil delavcu dopust odobren. S podobnim vprašanjem se je ukvarjalo pritožbeno sodišče v zadevi opr. št. Pdp 498/2018. Ob sklicevanju na četrti odstavek 162. člena ZDR-1 je zavzelo stališče, da je v zvezi z obdobjem za prenos letnega dopusta pomembna tudi določba 9. člena Konvencije MOD št. 132. Tu je šlo zgolj za dodaten argument sodišča, v nadaljevanju pa se je sklicevalo na odločitve Sodišča EU, ki se nanašajo na pravico do plačanega letnega dopusta in posledično nadomestilo za neizrabljen letni dopust, ki so v zvezi s temi vprašanji v zadnjih nekaj letih tudi pri nas odločilen pravni vir.<sup>27</sup>

V zvezi z delom sindikalnega zaupnika se je v zadevi opr. št. Pdp 666/2017 sodišče oprlo na 138. člen ZDR-1, po katerem lahko delodajalec začasno, najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, če ne more zagotavljati dela z namenom ohranitve zaposlitve, pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Odločitev o tem, da je delavka-sindikalna zaupnica na čakanju, je bila namenjena ohranjanju njene zaposlitve, saj je bilo njeno delovno mesto ukinjeno in zanjo ni bilo drugega ustreznega dela. Bistveno je, da ji je bilo priznано 100 % nadomestilo plače, zato čakanje na delo ni predstavljalo poslabšanja oziroma onemogočanja tožničinega dela oziroma spravljanja sindikalnega

<sup>26</sup> Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS, št. 54/92 – MP.

<sup>27</sup> Več: Grumerec, str. 25 in nasl.

zaupnika v slabši položaj v smislu Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju<sup>28</sup> oziroma določb ZDR-1. Tudi zadeva opr. št. Pdp 133/2016 se nanaša na pravno varstvo delavskih predstavnikov. Članica sveta delavcev je določenega dne svoje delo na delovnem mestu opravljala največ 4 ure, sicer pa se je zadrževala na volišču, za kar ni imela dovoljenja nadrejenega. Sodišče je povzelo določbo 1. člena konvencije, da je treba delavskim predstavnikom v podjetju zagotoviti učinkovito pravno varstvo pred vsakim, zanje neugodnim ravnanjem vodstva organizacije. Varstvo delavskega predstavnika v podjetju pa ni absolutno, ampak ga je mogoče uveljaviti le, če gre za postopek, ki bi bil zanj škodljiv, zaradi njegovega predstavniskega statusa ali aktivnosti. Varstvo pa je izključeno tudi, če predstavnik delavcev krši zakon, kolektivne pogodbe ali druge predpisane oziroma dogovorjene obveznosti. Iz 2. člena konvencije izhaja, da imajo predstavniki delavcev v podjetju ustrezne olajšave, da bi lahko hitro in učinkovito opravljali svoje funkcije, vendar te ne smejo zmanjšati učinkovitosti poslovanja podjetja.

V dveh sodnih odločbah pa se je pritožbeno sodišče sklicevalo na Konvencijo MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih.<sup>29</sup> Kot enega izmed pravnih aktov, ki prepoveduje diskriminacijo, jo je navedlo v zadevi opr. št. Pdp 672/2017, v kateri je ugotovilo, da je na videz nevtralen kriterij ocena delovne uspešnosti diskriminatoren, ker delavka zaradi svoje slušne prizadetosti ni mogla enako učinkovito komunicirati z nadrejenimi, ki so ji odrejali delo, in razumeti danih navodil za delo, kar se je pokazalo v manjšem obsegu opravljenega dela v ocenjevalnem obdobju in posledično v slabši oceni delovne uspešnosti. Količina opravljenega dela delavke na normiranem delovnem mestu ni bila odraz njene (ne)produktivnosti, pač pa njene omejene zmožnosti komunikacije na delovnem mestu, ki je posledica njenega zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti. V zadevi opr. št. Pdp 595/2016 pa je pojasnilo, da določba prvega odstavka 114. člena ZDR-1 dejansko pomeni konkretizacijo zaščite starejših delavcev, ki jo opredeljujejo že mednarodnopravni akti (na primer Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji).

---

<sup>28</sup> Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS, št. 54/92 – MP.

<sup>29</sup> Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS, št. 54/92 – MP.

## 7. SKLEPNO

Analiza sodne prakse je pokazala, da se sodne odločbe bolj izjemoma sklicujejo na standarde MOD, pogosto kot odgovor na trditve strank (tak je zlasti sklop primerov v zvezi z ugotovitvijo obstoja delovnega razmerja pri medijskih hišah). Razlog za to je v večini primerov dejstvo, da so standardi MOD, zlasti iz Konvencije MOD št. 158, upoštevani pri veljavni zakonodaji, zato za ustrezno obrazložitev sodnih odločb ni potrebno dodatno sklicevanje na standarde MOD npr. kot na podlago za sprejem naše zakonodaje.<sup>30</sup> Glede na to, da je naša država s sprejemom ustreznih zakonov izpolnila s konvencijami prevzete obveznosti, se vprašanje neposredne uporabljivosti določb konvencij MOD<sup>31</sup> večinoma na področju individualnega delovnega prava niti ne zastavlja. S stališča zavedanja o umestitvi slovenskega delovnega prava v mednarodnopravni okvir, ob konstantni potrebi po preverjanju upoštevanja minimalnih standardov delovnega prava ter ob razmislekih o eventualni spremembi zakonodaje, sklicevanje na standarde MOD v sodnih odločbah nikakor ni odveč, saj lahko služijo kot pripomoček pri ustrezni razlagi in razumevanju formalnih pravnih virov. V nekaj analiziranih sodnih odločbah pa je taka vloga standardov MOD presežena, saj v obrazložitvi citirani standardi MOD predstavljajo pravno podlago za odločitev sodišča. Gre za odločbe, povezane s sindikalnim delovanjem oziroma organizacijo sindikatov, v katerih je podlaga za odločitev (tudi) Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic. Razlog za to je najbrž v tem, da za razliko od individualnega delovnega prava niso vsa področja kolektivnega delovnega prava tako natančno in ustrezno urejena, zaradi starejšega datuma kodifikacije so lahko zastarela ali celo ne povsem usklajena z ustavo in mednarodnimi pravnimi akti (npr. ureditev stavke).<sup>32</sup> Po drugi strani pa so norme MOD najstarejši in najboljšežnji korpus mednarodnih norm s področja sindikalne svobode, ki se udejanja prek odločitev in razlag odbora neodvisnih izvedencev, katerega odločitve pa nimajo sodne narave, zato jim avtoriteto dajejo predvsem nacionalna sodišča, ko jih vzamejo za podlago svojim odločitvam ali se nanje sklicujejo.<sup>33</sup> Glede na to, da je sklicevanje na evropske pravne vire in sodno prakso Sodišča EU in Evropskega sodišča za človekove pravice v obrazložitvah naših sodnih odločb vse pogostejše, je pričakovati, da se bodo sodišča še naprej sklicevala

---

<sup>30</sup> Klampfer, 258.

<sup>31</sup> Prav tam.

<sup>32</sup> Prim. Debelak, 352.

<sup>33</sup> Kresal Šoltes, 271.

tudi na standarde MOD, v pretežnem delu kot dodaten argument za razlago našega prava oziroma kot odgovor na navedbe strank, v nekaterih primerih pa gotovo tudi kot na pravno podlago za odločitev.

## LITERATURA IN VIRI

- Debelak, Marijan, Problematika izvajanja zakona o stavki, Delavci in delodajalci, Letn. 18, št. 2/3 (2018), str. 351-367.
- Grumerec Prosenc, Januša, Nadomestilo za neizrabljen letni dopust ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, Odvetnik, leto 21, št. 1 (pomlad 2019), str. 25-29.
- Klampfer, Marta, Mednarodne pogodbe kot argument odločitev sodišč, Delavci in delodajalci, Letn. 10, št. 2/3 (2010), str. 245-262.
- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92.
- Konvencija MOD št. 132 o plačnem letnem dopustu, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92.
- Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 15/92.
- Konvencija MOD št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca, Ur. l. RS-MP, št. 4/01.
- Konvencija MOD št. 29 o prisilnem in obveznem delu, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92.
- Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92.
- Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 15/92.
- Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. l. RS - MP, št. 54/92.
- Kresal Šoltes, Katarina, Sindikalna svoboda z vidika omejevanja gospodarskih svoboščin in prepovedi diskriminacije - nazaj na začetek?, Delavci in delodajalci, Letn. 15, št. 2/3 (2015), str. 263-290.
- Novak, Mitja et. alt., Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2006.
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 133/2016 z dne 14. 7. 2016, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.133.2016
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 2/2018 z dne 29. 11. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.2.2018
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 300/2015 z dne 19. 11. 2015, ECLI:SI:VDSS:2015:PDP.300.2015

- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 310/2018 z dne 30. 8. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.310.2018
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 326/2015 z dne 24. 9. 2015, ECLI:SI:VDSS:2015:PDP.326.2015
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 38/2016 z dne 25. 2. 2016, ECLI:SI:VDSS:2016:Pdp.38.2016
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 423/2015 z dne 18. 6. 2015, ECLI:SI:VDSS:2015:Pdp.423.2015
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 425/2018 z dne 8. 11. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.425.2018
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 498/2018 z dne 12. 12. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.498.2018
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 523/2017 z dne 14. 2. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.523.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 531/2018 z dne 5. 12. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.531.2018
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 531/2018 z dne 5. 12. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.531.2018
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 556/2018 z dne 21. 2. 2019
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 578/2017 z dne 26. 10. 2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.578.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 595/2016 z dne 12. 12. 2016, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.595.2016
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 615/2017 z dne 1. 3. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.615.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 666/2017 z dne 18. 1. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.666.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 670/2016 z dne 27. 10. 2016, ECLI:SI:VDSS:2016:X.Pdp.670.2016
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 672/2017 z dne 14. 12. 2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.672.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 673/2017 z dne 21. 12. 2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.673.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 69/2017 z dne 21. 9. 2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.69.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 712/2017 z dne 7. 3. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.712.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 734/2016 z dne 16.3. 2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.734.2016

- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 78/2016 z dne 1. 12. 2016, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.78.2016
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 828/2016 z dne 1. 12. 2016, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.828.2016
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 917/2017 z dne 28. 2. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.917.2017
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 919/2016 z dne 15. 6. 2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.919.2016.2
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 963/2015 z dne 26. 5. 2016, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.963.2015
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. X Pdp 740/2018 z dne 21. 2. 2019
- odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. X Pdp 33/2018 z dne 8. 3. 2018, ECLI:SI:VDSS:2018:X.PDP.33.2018
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII DoR 89/2015 z dne 11. 11. 2015, ECLI:SI:VSRS:2015:VIII.DOR.89.2015
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 108/2016 z dne 7. 2. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.108.2016
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 114/2017 z dne 19. 9. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.114.2017
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 131/2016 z dne 25. 10. 2016, ECLI:SI:VSRS:2016:VIII.IPS.131.2016
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 132/2018 z dne
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 151/2015 z dne 22. 12. 2015, ECLI:SI:VSRS:2015:VIII.IPS.151.2015
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 171/2018 z dne 14. 2. 2019, ECLI:SI:VSRS:2019:VIII.IPS.171.2018
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 182/2016 z dne 21. 2. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.182.2016
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 227/2016 z dne 24. 1. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.227.2016
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 238/2016 z dne 21. 3. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.238.2016
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 273/2016 z dne 23. 5. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.273.2016
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 307/2015 z dne 9. 2. 2016, ECLI:SI:VSRS:2016:VIII.IPS.307.2015
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 330/2017 z dne 6. 11. 2018, ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.330.2017

- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 67/2017 z dne 5. 9. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.67.2017
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 77/2018 z dne 12. 9. 2018, ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.77.2018
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 81/2017 z dne 20. 6. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.81.2017
- odločba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 82/2017 z dne 19. 12. 2017, ECLI:SI:VSRS:2017:VIII.IPS.82.2017
- Pavčnik, Tomaž, Koncept in argumentacija sodne odločbe, Pravosodni bilten, št. 3/2015, str. 141-150.
- sklep Ustavnega sodišča RS št. Up-4/03 z dne 18. 10. 2004.
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, Ur. l. RS, št. 2/04 in nasl. – ZDSS-1.
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl. – ZDR-1.
- Zakon o pravnem postopku, Ur. l. RS, št. 26/99 in nasl. – ZPP.
- Zakon o stavki, Ur. l. SFRJ, št. 23/91 in nasl. – ZStk.

## Use of ILO Standards in Slovenian Case Law

Martina Šetinc Tekavc\*

### Summary

The reasoning of judgments is very important for the parties and Higher/Supreme Court and the development of case-law. In the article, the author therefore dealt with the question of the extent to which the ILO standards from the ratified ILO Conventions have been applied in the stated reasons of the decisions of the Supreme and Higher Court in the field of labor disputes. In the last few years, there have been not been many court decisions that would refer to ILO standards, presumably because they have been transposed into internal legal framework, in particular the ERA 1 (Employment Relationship Act 1). In such a case, there is no need for citing ILO conventions as an additional legal basis to the relevant provisions of national legislation. This applies in particular to the standards set forth in ILO Convention No. 158 concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, in particular Article 4, according to which the reason for the termination of the employment contract must be serious, and Article 7, providing the employee's defense before the dismissal. Reference to the ILO standards in such cases is an additional argument for substantiating the decision, often at the initiative of the parties. The second set of decisions concerns the so called actual employment relationship of workers who have cooperated with the employer on the basis of civil law contracts. In this cases, certain employers claimed violations of the standards set forth in Articles 4 and 5 of ILO Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour and Article 1 of ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. Despite the fact that the courts rejected this reasoning, the courts' answer is not trivial, since the explicit definition of some basic standards (e.g., the subject of protection under ILO Convention No. 29 is an individual who is the victim of forced or compulsory labor, not the employer) contributes to legal security and further development of law. In one of those decisions, the Supreme Court emphasized the nature of

---

\* Martina Šetinc Tekavc, PhD, Higher Judge Councillor, Higher Labour and Social Court Republic of Slovenia  
martina.setinc-tekavc@sodisce.si

the ILO recommendations. Notwithstanding the fact that they are not binding, they can serve as a tool for appropriate interpretation and understanding of formal legal sources. In some of the analyzed judgments, however, such a role of the ILO standards has been exceeded, for they constitute an additional legal basis for the court decision. These are decisions related to trade union activity or the organization of trade unions and Article 3 of ILO Convention no. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise was used. In the various disputes (finding the illegality of a strike, dismissal of the trade union representative, and employer's damages claims against trade union representative), the issue of the status of trade union representatives or members of their bodies was crucial. The article also deals with some other cases in which ILO standards use is primarily interpretative.