

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Irma Seljak

**Odškodninske obveznosti v razmerjih, v katerih se opravlja delo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Irma Seljak

Mentor: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Odškodninske obveznosti v razmerjih, v katerih se opravlja delo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

*ZAHVALA*

*Iskrena hvala mentorici doc. dr. Barbari Rajgelj  
za vso strokovno pomoč in koristne nasvete.*

*Hvala mojima staršema, ker sta mi omogočila študij,  
verjela vame in me podpirala.*

*Hvala sestri Petri za podporo med študijem.*

*Hvala vsem, ki so mi tako ali drugače pomagali pri študiju.*

*Posebna zahvala pa tudi Žanu za potrpežljivost in  
ker mi je stal ob strani tekom študija.*

## **Odškodninske obveznosti v razmerjih, v katerih se opravlja delo**

Ko v delovnih razmerjih naletimo na kakršnokoli škodo, najprej seveda pomislim na odškodnino, kako do nje priti in kakšne so pravice, ki jih imata tako delavec kot delodajalec pri tem. V diplomski nalogi me je zanimalo predvsem, kakšne odškodninske obveznosti imajo stranke v delovnih razmerjih, tako tipičnih kot atipičnih, pa tudi v drugih pravnih podlagah za opravljanje dela. Namen diplomskega dela bo predvsem splošna predstavitev odškodninskega prava in obveznosti, ki iz njega izhajajo, razlik in primerjava različnih vrst odškodninskih obveznosti v različnih oblikah delovnih razmerij in drugih pravnih oblikah za opravljanje dela. V končni fazi bi bil pomen diplomskega dela celovit pregled odškodninske obveznosti pri različnih oblikah opravljanja dela (tipične in atipične oblike delovnih razmerij in tudi druge pravne oblike dela, npr. delo preko študentskega servisa, delo samostojnega podjetnika, odškodninske obveznosti družbe z omejeno odgovornostjo, pogodbe o delu, pogodbe o avtorskem delu), primerjati razlike med njimi in oceniti, ali so te s pravnosistemskega vidika upravičene.

**KLJUČNE BESEDE:** odškodninsko pravo, odškodninska obveznost, delovno razmerje.

### **Compensation obligations in various forms of working relationships**

The first thing we think of when in working relationships run into any kind of damage is damage compensation, how can we get it and which kind of rights employee or company/employer has. In my diploma work I was interested what kind of compensation obligation have the parties in working relationships, so typical as atypical, as well in other legal grounds for the job. The purpose of my diploma work will be mainly presentation of compensation law and responsibilities which came out of, differences and comparison of different kinds of compensation obligations in various forms of working relationships. In the final stage the importance of diploma work would be a comprehensive review of compensation obligations of different forms of work (typical and atypical forms of working relationships as well as other legal forms of work, such as student work, work as private entrepreneur, compensation obligations of limited liability company, contracts of work, contracts of copyright work), compare the differences between them and evaluate, if they are eligible to systemic legal point of view.

**KEY WORDS:** compensation law, compensation obligation, working relationship.

## KAZALO

1	UVOD	7
2	RAZLIČNE PRAVNE PODLAGE ZA OPRAVLJANJE DELA	9
2.1	DELOVNO RAZMERJE	9
2.2	ATIPIČNE POGODBE O ZAPOSLOTVI	10
2.2.1	Agencijsko delo	10
2.2.2	Pogodba o zaposlitvi za delo na domu	10
2.2.3	Pogodba o zaposlitvi za določen čas	11
2.2.4	Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas	12
2.2.5	Pogodba o zaposlitvi s poslovnim delavcem	13
2.3	POGODBA O DELU	14
2.4	POGODBA O AVTORSKEM DELU	15
2.5	ŠTUDENSKO DELO	16
2.6	SAMOSTOJNI PODJETNIK IN DRUŽBA Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO	17
3	ODŠKODNINSKO PRAVO	18
3.1	POGOJI ZA NASTANEK ODŠKODNINSKE ODGOVORNOSTI	19
3.1.1	Nedopustno škodljivo dejanje	19
3.1.2	Škoda	20
3.1.3	Vzročna zveza	20
3.1.4	Odškodninska odgovornost	21
3.1.5	Vrste odškodninske odgovornosti	22
4	ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI V RAZLIČNIH OBLIKAH OPRAVLJANJA DELA	24
4.1	ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU	24
4.1.1	Odškodninska odgovornost za škodo, ki jo delavec povzroči delodajalcu	25
4.1.2	Odškodninska obveznost za škodo, ki jo delodajalec povzroči delavcu	26
4.1.3	Odškodninska obveznost za škodo, ki jo delavec povzroči tretji osebi	28

4.1.4	Odškodninske obveznosti pri agencijski pogodbi	29
4.2	ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI PRI POGODBI O DELU (PODJEMNA POGODBA)	30
4.3	ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI PRI POGODBI O AVTORSKEM DELU	31
4.4	ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI PRI ŠTUDENTSKEM DELU	31
4.5	ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI SAMOSTOJNEGA PODJETNIKA IN DRUŽBE Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO	32
5	SKLEP	34
6	LITERATURA	37

# 1 UVOD

*»Odškodninske obveznosti temeljijo na načelu: kdor je škodo povzročil, jo je dolžan vrniti.«*

Odškodninsko pravo nam pove, ali je škoda, ki nastane, podlaga za odškodninsko obveznost. Bistvo odškodninskega prava je porazdelitev rizika nastale škode. Klasična pravila odškodninskega prava izhajajo iz temeljne misli, da ni primerno in pravično, da bi oškodovanec škodo nosil sam. Ta ideja je konsistentna samo tedaj, če in ko lahko nastanek škode komu pripišemo.

Temeljno pravilo glede odškodninske odgovornosti delodajalca je v 179. členu Zakona o delovnih razmerjih (2013, v nadaljevanju ZDR-1), kjer mora se mora delodajalec zavedati, da mora svoje odškodninske obveznosti izpolniti. V prvem odstavku 179. člena pa 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. Medtem, ko se odškodninska odgovornost delavca opredeljuje v 177. členu zakona. Ta člen določa, če škodo povzroči delavec, jo je seveda dolžan delodajalcu tudi povrniti (ZDR-1 2013).

Ravnanje v zvezi z delom je škoda, povzročena na delovnem mestu ali v okviru izvajanja delovnega procesa in nalog. Škoda je lahko povzročena tudi izven delovnega mesta in izven delovnega okolja, če obstaja kakršnakoli vzročna zveza z opravljanjem dela. Če zveze ni, je težko predpostavljati, da obstaja kakršnakoli odškodninska obveznost odgovorne osebe. Če samo navedem primer. Škoda, ki jo je med vožnjo na delovno mesto s svojim motornim vozilom delavec povzročil drugemu, ni škoda, za katero bi odgovarjal delodajalec (Šinkovec in Tratar 2001).

Potrebno je omeniti tudi odškodninsko obveznost javnih uslužbencev, ki imajo urejeno odškodninsko odgovornost delodajalcev v 140. členu Zakona o javnih uslužbencih (2007, v nadaljevanju ZJU). Po vsebini podobno kot v 179. členu ZDR-1 (2013), vendar s to razliko, da se dotika škode, ki je povzročena javnim uslužbencem (ZJU 2007).

V primeru nastanka odškodninske obveznosti gre v osnovi za nastanek škode oziroma njeno povzročitev in je pravni temelj, na podlagi katerega ima ena stranka – oškodovanec, bodisi

delodajalec bodisi delavec ali tretja oseba, pravico zahtevati povrnitev škode – odškodnino od osebe, ki je za nastanek škode odgovorna.

V diplomskem delu so prikazane različne oblike dela oziroma delovnih razmerij. Predstavljene so tipične in atipične oblike dela (pogodba o zaposlitvi za delo na domu, pogodba o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom, agencijska pogodba) ter druge pravne podlage za opravljanje dela (študentsko delo, pogodba o delu, avtorsko delo, samostojni podjetnik in družba z omejeno odgovornostjo). Skozi opise in podrobno raziskavo sem skušala prikazati razlike med njimi. V nalogi je uporabljena metoda analize primarnih (zakona kot sta Obligacijski zakonik in Zakon o delovnem razmerju ter sodne prakse) in sekundarnih pravnih virov. Za pregled pravne prakse je uporabljen portal ius info ter druge prosto dostopne podatkovne baze (Sodstvo Republike Slovenije). Preko njih sem skušala ugotoviti razlike in narediti analizo med različnimi oblikami dela, če med njimi obstajajo podobnosti v povezavi z odškodninskimi obveznostmi. Diplomaska naloga temelji predvsem na analiziranju sekundarnih virov, ki so mi dali zadostno količino podatkov, da sem lahko opazila tako razlike kot tudi podobnosti med različnimi opravljanji dela glede na odškodninsko obveznost. Vsako izmed njih sem ponazorila s sodnimi primeri, saj je odškodninska obveznost še kako pomemben institut v delovnih razmerjih kot tudi v drugih pravnih podlagah za opravljanje dela.

Diplomska naloga je sestavljena iz štirih delov. V prvem delu sem s pomočjo literature opisala različne vrste delovnih razmerij, tako tipičnih kot atipičnih, pa tudi druge pravne podlage za opravljanje dela. Kasneje so opisana splošna pravila odškodninskega prava, podrobneje tudi štiri predpostavke odškodninske obveznosti. Oseba je dolžna povrniti škodo, ko so izpolnjene prav vse štiri predpostavke odškodninske obveznosti. V nasprotnem primeru odškodninske obveznosti ni mogoče dokazati. Zadnji del je namenjen primerom iz sodne prakse, za lažje analiziranje odškodninskih obveznosti, ki jih imajo osebe v delovnih razmerjih oziroma v drugih pravnih podlagah za opravljanje dela. Sodeč po sodnih praksah med njimi sploh obstajajo razlike ali pa je izjemoma mogoča celo podobnost med njimi. Pregledu in analizi sodne prakse ter literature sledi sklep, namenjen zaključnim ugotovitvam. V sklepu se opredelim tudi do hipoteze, ki se glasi: delavec, ki delo opravlja v klasični obliki delovnega razmerja, je v primerjavi z delavci, ki delo opravljajo na drugih pravnih podlagah, v ugodnejšem pravnem položaju, saj ga tudi na področju odškodninske obveznosti zakonodaja ščiti kot šibkejšo stranko.



## **2 RAZLIČNE PRAVNE PODLAGE ZA OPRAVLJANJE DELA**

### **2.1 DELOVNO RAZMERJE**

»Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti« (ZDR-1 2013, 4. člen).

Delavec po ZDR-1 (2013, 5. člen) je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec pa je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas gre za tipično obliko delovnega razmerja. Pri drugih oblikah delovnega razmerja (pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za delo na domu, pogodba o agencijskem delu) so v ZDR-1 (2013) urejene le specifikke. Za vse tisto, kar ni urejeno se uporabljajo enaka pravila, kot veljajo za delovno razmerje za nedoločen čas.

Potrebno je opredeliti tudi pravice in dolžnosti obeh strank v delovnem razmerju. Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov tako o družinskem kot tudi zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem ali ne vplivajo na delo, ki ga bo delavec delal. Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Ko delodajalec ugotovi, kakšne so kandidatove zmožnosti za opravljanje dela, ga na svoje stroške napoti na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznaniti kandidata z delom, pogoji

dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Obveznosti delavca so sledeče. Vestno mora opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu (ZDR-1 2013).

## **2.2 ATIPIČNE POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### **2.2.1 Agencijsko delo**

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim delodajalcem (uporabnikom) lahko opravljajo samo družbe (zaposlitvene agencije), vpisane v poseben register pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Takšen delodajalec (zaposlitvena agencija) zaposluje delavce, vendar ti delavci dela ne opravljajo pri njem, ampak pri drugih uporabnikih, kamor jih agencija napoti na delo.

Zaposlitvena agencija sklene z delavci, katerih delo posreduje drugim uporabnikom, pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas (ZDR-1 2013, 59. člen). Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. V času, ko agencija delavcu ne zagotavlja dela, pripada delavcu nadomestilo plače najmanj v višini 70 % minimalne plače. Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca za zagotavljanje dela o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar (ZDR-1 2013, 62. člen). Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Ne glede na določbe pisnega dogovora je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih, odgovoren uporabnik (ZDR-1 2013).

### **2.2.2 Pogodba o zaposlitvi za delo na domu**

Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na

daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca. Delodajalec je dolžan o nameravanim organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu (ZDR-1 2013, 68.-70. člen).

S takšno pogodbo o zaposlitvi se lahko delodajalec in delavec dogovorita tudi za višino nadomestila za uporabo delavčevih sredstev pri delu na domu (npr. osebni računalnik, pohištvo ipd.). Sicer pa mora delodajalec tudi delavca, ki dela na domu, prijaviti v socialna zavarovanja, za delodajalca prav tako velja obveznost zagotavljanja dela delavcu in obveznost plačila, zagotavljati pa mu mora tudi vse druge pravice iz naslova delovnega razmerja (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti).

### ***2.2.3 Pogodba o zaposlitvi za določen čas***

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za določen čas, če obstajajo določeni razlogi zanjo. Med njimi so, ko gre za izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, poslovodno osebo ali prokurista, opravljanje sezonskega dela, delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja, pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev in druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (ZDR-1 2013).

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka. Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec. Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas. Vendar ne glede na omejitve, se lahko v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene tudi za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo. V omejitve opravljanja dela za določen čas pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela. Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi (ZDR-1 2013, 54. in 55. člen).

#### ***2.2.4 Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas***

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri posameznemu delodajalcu. Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima iste pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače. Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom ZDR-1 (2013), pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena ZDR-1 (2013). Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa.

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom. Delavec se mora sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela. Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti

sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo. Obveznosti delodajalca in delavca iz drugega odstavka tega člena so sestavina pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (ZDR-1 2013, 66. člen).

67. člen ZDR-1 (2013) obravnava tudi posebne primere pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom:

- delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.
- Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

### ***2.2.5 Pogodba o zaposlitvi s poslovnim delavcem***

Če poslovodna oseba ali prokurist sklepa pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki, ne glede na drugi odstavek 9. člena ZDR-1 (2013), drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi:

- s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
- z delovnim časom,
- z zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- s plačilom za delo,
- z disciplinsko odgovornostjo in
- s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Ne glede na 4. člen ZDR-1 (2013), se v primeru, ko se pogodba o zaposlitvi sklene med poslovodno osebo in družbo, katere edini lastnik je ta poslovodna oseba, oziroma zavodom, katerega edini ustanovitelj je ta poslovodna oseba, takšno razmerje lahko šteje kot delovno razmerje.

## 2.3 POGODBA O DELU

Pri pogodbi o delu gre po Obligacijskem zakoniku (2001, v nadaljevanju OZ) za razmerje med delavcem, ki ga OZ imenuje podjemnik, ter naročnikom del (delodajalcem). S pogodbo o delu se podjemnik zavezuje opraviti določeno delo, naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal. Pri pogodbi o delu gre za enkratno izpolnitev obveznosti. Naročnik naroča, podjemnik pa se zaveže opraviti dogovorjeno delo, posel v terminsko določenem času (npr. izdelava ali popravilo kakšne stvari, telesno ali umsko delo). Čas trajanja podjemnega razmerja obligacijski zakonik ne določa. Pogodba o delu torej preneha veljati, ko je delo opravljeno in je dosežen rezultat. Gre torej za enkratno izpolnitveno ravnanje. Predmet pogodbe je torej rezultat dela in podjemnik sam odgovarja za rezultat dela. Naročnik se zavezuje, da bo za opravljeno delo, posel plačal podjemniku dogovorjen znesek. Plačilo mora biti torej določeno (Admin 2009).

Predvsem je pomembno, da tisti, ki delo opravi, nima nobenih drugih pravic kot le tiste, ki so dogovorjene s pogodbo. Torej nima ne delovnopравnih pravic, ki jih daje ZDR-1 (2013), ne socialnih pravic, ki jih delavcem v delovnih razmerjih daje socialna zakonodaja.

Posebej je potrebno opozoriti, da se delo, ki poteka preko podjemne pogodbe, lahko smatra tudi za delovno razmerje, če nismo pazljivi pri opisu narave naročenega dela v pogodbi.

Delavec namreč ne sme opravljati dela po podjemni pogodbi (ali katerikoli drugi pogodbi civilnega prava), če obstajajo elementi delovnega razmerja. Zato bo delovni inšpektor vsako takšno pogodbo prekvalificiral v pogodbo o zaposlitvi. Pri podjemni pogodbi je torej pomembno, da je sestavljena tako, da ne vsebuje elementov, kot so: dlje časa trajajoče delo, ki ni opredeljeno z roki izpolnitve; vzpostavitev podrejenosti med delavcem in delodajalcem (ki nastane, če npr. delavec konstantno dobiva delo in navodila le od enega delodajalca); izvajanje pogodbe je vezano na določeno osebo, ki mora delo opraviti osebno; delavec je vključen v točno določen delovni proces, običajno na sedežu delodajalca.

V praksi ugotavljajo, da ima veliko sklenjenih podjemnih pogodb že po opisu v sami pogodbi večino elementov delovnega razmerja. Celó pri zaposlitvenih oglasih, ki kot enega od pogojev za zasebno delovno mesto navajajo lasten s. p. Pri prehodu iz tipičnega delovnega razmerja na najem storitev je od s. p. potrebna posebna previdnost in razmislek, kako spremeniti pogoje dela, ki so zastavljeni v pogodbi. Če npr. sporazumno prekinemo delovno razmerje in s podobno pogodbo, samo da jo poimenujemo podjemna pogodba, za isto delo najamemo iste

ali druge delavce, ta ne bo zdržala presoje delovnega inšpektorja. Zakonodaja predlaga kot najboljšo rešitev pogodbo o zaposlitvi, z ustanovitvijo s. p. pa lahko veliko del opravljamo preko podjemne pogodbe, podjetje mora predvsem paziti, da bo delo projektno definirano z rokom izvedbe. Poudarjena mora biti predvsem samostojnost in nevezanost na navodila naročnika oziroma delodajalca (Petavs 2009).

## **2.4 POGODBA O AVTORSKEM DELU**

Z avtorsko pogodbo se ne sklepa rednega delovnega razmerja. Avtorsko delo ureja Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (2007, v nadaljevanju ZASP) in ne ZDR-1. Delavcu tako ne pripadajo pravice iz delovnega razmerja.

V 99. členu ZASP (2007) je določeno, da se z avtorsko pogodbo o naročilu dela avtor zaveže ustvariti določeno (v tem primeru avtorsko) delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Vsebina avtorske pogodbe je avtorsko delo s področja književnosti, znanosti in umetnosti, kamor se uvrščajo zlasti:

- govornjena dela kot npr. govori, pridige, predavanja,
- pisana dela kot npr. leposlovna dela, članki, priročniki, študije ter računalniški programi,
- glasbena dela z besedilom ali brez besedila,
- gledališka, gledališko-glasbena in lutkovna dela,
- koreografska in pantomimska dela,
- fotografska dela in dela, narejena po postopku, podobnem fotografiranju,
- avdiovizualna dela,
- likovna dela kot npr. slike, grafike in kipi,
- arhitekturna dela kot npr. skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture, urbanizma in krajinske arhitekture,
- dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja,
- kartografska dela in
- predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).

»Glede ostalih sestavin avtorske pogodbe se uporabljajo določbe o podjemni pogodbi. Ugotovimo lahko, da je avtorska pogodba zelo podobna podjemni pogodbi, od nje se namreč

loči zgolj po predmetu pogodbe. Avtorska pogodba se torej lahko uporablja samo takrat, kadar je njen predmet avtorsko delo, v vseh ostalih primerih pride v poštev podjemna pogodba« (Mercina 2011). Tukaj tako velja podoben princip, da tisti, ki delo opravi, nima nobenih drugih pravic kot le tiste, ki so dogovorjene s pogodbo.

## 2.5 ŠTUDENTSKO DELO

Pri študentskem delu so dejansko udeleženi trije subjekti: študent, študentski servis in delodajalec. Glede na njihovo medsebojno odvisnost pri uresničevanju tega dela ni sporno, da med njimi obstajajo pravna razmerja. V praksi se soočajo s težavami pri ugotavljanju pravic in dolžnosti posameznega subjekta (kako ravnati, če delodajalec ne plača opravljenega dela, kakšno je pravno varstvo študenta, kako je s plačilom prispevkov za delo študentov itd.).

Pri študentskem delu gre za tristransko pravno razmerje. Tako med študentom in študentskim servisom kot tudi med delodajalcem in študentskim servisom se vzpostavita razmerji, ki še najbolj spominjata na posredniško pogodbo iz OZ (2001). V obeh primerih je posrednik študentski servis.

Bolj zapleteno je razmerje med študentom in delodajalcem. Med njima se po vsej verjetnosti sklene podjemna pogodba po OZ (2001). Pri tem ima pomembno vlogo napotnica, ki jo izda študentski servis. Čeprav zakon za sklenitev podjemne pogodbe ne zahteva pisnosti, je napotnica pomemben dokaz o sklenitvi pogodbe, z nekaterimi sestavinami (podatki o strankah, vrsti dela, roku plačila ipd.) se z njo določa tudi njeno vsebino. Zaradi odsotnosti drugačne ureditve lahko sklepamo tudi, da se uporabljajo za študentsko delo prav vsa določila OZ o podjemni pogodbi, torej npr. tudi tista o zastavni pravici podjemnika (študenta) na naročnikovih stvareh.

Problematično je varstvo položaja študenta kot delavca po podjemni pogodbi. Sicer se za razmerje študenta in delodajalca uporabljajo tudi nekatera določila ZDR-1 (2013), vendar med njimi ni nekaterih zelo pomembnih varstvenih določb, kot so:

- plačilo za delo (z vsemi dodatki, ki sicer pripadajo zaposlenim),
- odpoved pogodbe in odpovedni rok,
- veljava splošnih aktov delodajalca in kolektivnih pogodb,
- pobot plačila za delo,
- varovanje poslovne skrivnosti,
- določbe o nočnem delu in



- določbe o varstvu posebnih kategorij delavcev (Kastelec 2009).

OZ teh področij ne ureja. Iz tega sledi, da so študentje veliko slabše varovani kot delavci v delovnem razmerju. To je še razumljivo, če gre za opravljanje enkratnih ali kratkotrajnih del. Študentsko delo je v današnjem času tako pristalo v neki vmesni coni med občasnim delom in delovnim razmerjem, zaradi česar popolna izključenost iz delovnopravne ureditve pravzaprav ni smiselna niti utemeljena (Kastelec 2009).

## **2.6 SAMOSTOJNI PODJETNIK IN DRUŽBA Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO**

Samostojni podjetnik posameznik je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost. Njegova odgovornost za obveznosti je primarna in ne subsidiarna kot pri pravnih osebah.

Formalni status samostojnega podjetnika in delavca v delovnem razmerju se pojmovno ne izključujeta. Tega ne preprečuje posebna ureditev položaja samostojnih podjetnikov v Zakonu o gospodarskih družbah. Zato ni ovir, da samostojni podjetnik ne bi mogel skleniti tudi pogodbe o zaposlitvi (oziroma ni ovire tudi za priznanje delovnega razmerja) kot pogodbe o trajnem razmerju. Veljavna zakonodaja tega ne prepoveduje, ZDR-1 (2013) pa ne glede na formalno obliko razmerja vzpostavlja celo domnevo delovnega razmerja, če obstajajo elementi tega razmerja (Sodstvo Republike Slovenije).

Značilnosti družbe z omejeno odgovornostjo:

- d. o. o. je pravna oseba z lastno pravno sposobnostjo in ima lastni kapital,
- upnikom jamči samo s premoženjem družbe in
- opravlja lahko vsako z zakonom dovoljeno dejavnost (Bohinc 2008).

Razmerje med družbo in samostojnim podjetnikom, katera skleneta podjemno pogodbo je sledeča. Podjemna pogodba se večinoma uporablja, ko nekdo za podjetje opravi določen plačan posel. Lahko gre za fizično ali intelektualno storitev; v določenih primerih se uporabljajo tudi druge pogodbe (avtorska, agencijska, pogodba o naročilu – mandat in druge).

### 3 ODŠKODNINSKO PRAVO

Odškodninske obveznosti so obveznosti strank, da poravnajo škodo, za katero so odgovorne. Ureja jih odškodninsko pravo, njegova bistvena funkcija pa je odpraviti nepravilni položaj, v katerem se je znašel oškodovanec zaradi škode, ki jo je pretrpel. S tega vidika odškodninsko pravo ne temelji na škodljivem dejstvu (izvoru škode), pač pa na njegovi negativni posledici. V tem primeru to pomeni škodo, ki nastane zaradi odprave posledice, ki jo je potrebno odpraviti, da bi se za oškodovanca vzpostavil takšen položaj, kakršen je bil pred škodljivim dejanjem oziroma ravnanjem.

Odškodninsko pravo se tako ukvarja s področjem škod in škodljivih ravnanj, ki na tak ali drugačen način zmanjšajo premoženje oškodovanca ali pa zmanjšajo možnost uživanja dobrin (npr. fizične bolečine, strah, diskriminacija, dobro ime ipd.) (Jerman in Vidic 2012).

Velja načelo, da je odškodninska obveznost na podlagi krivde pravilo, odškodninska obveznost po načelu vzročnosti ali objektivna odgovornost pa je izjema. Odškodninska obveznost je tako vrsta obligacijskega razmerja. Pri opredelitvi obligacijskega razmerja izhajamo iz sestavin obligacijskega razmerja. Na podlagi značilnosti sestavin obligacijskega razmerja lahko opredelimo obligacijsko razmerje kot tisto pravno razmerje, v katerem je en subjekt tega razmerja (upnik) upravičen do drugega subjekta (dolžnika) zahtevati, da opravi določeno izpolnitveno ravnanje, drugi subjekt (dolžnik) pa je to ravnanje dolžan izpolniti.

Zato je odškodninska obveznost tista vrsta obligacijskega razmerja, v katerem je en subjekt tega razmerja dolžan povrniti škodo, ki jo je povzročil drugemu subjektu (oškodovancu), drugi subjekt pa je upravičen zahtevati takšno povrnitev (Plavšak 2009).

Iz temeljnega načela prepovedi povzročanja škode (OZ 2001, 10. člen) izhaja dejstvo, da je dejanje, ki povzroči škodo, praviloma samo po sebi nedopustno (protipravno). V delovnem razmerju je protipravno navadno 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. In če delavec stori škodo delodajalcu, tako premoženjsko kot nepremoženjsko, z različnimi škodljivimi ravnanji.

Če poenostavimo gre pri odškodninskem pravu za to, da lahko vsak zahteva povračilo škode ob naslednjih predpostavkah civilnega delikta:

- da je škoda nastala iz nedopustnega ali protipravnega ravnanja,
- da je škoda nastala,
- da obstaja vzročna zveza med nastalo škodo in nedopustnim ravnanjem,
- da obstaja odgovornost povzročitelja škode (Verdel-Kokol 2001).

Pri tem moramo opozoriti na razlikovanje odškodninske obveznosti od odgovornosti za škodo kot njene predpostavke. Odškodninska obveznost je namreč obveznost stranke, da poravna škodo, za katero je odgovorna. Odgovornost pa je lahko bodisi krivdna (naklep, velika, majhna malomarnost) bodisi objektivna (ne glede na krivdo) (Verdel-Kokol 2001).

Odškodninska obveznost je tako obveznost subjekta, da poravna (povrne) škodo, za katero je odgovoren. Vsaki obligacijski obveznosti stoji nasproti obligacijska pravica (terjatev, zahtev) drugega subjekta tega razmerja zahtevati, da dolžnik opravi tisto izpolnitveno ravnanje, ki je predmet obligacijskega razmerja (in hkrati predmet medsebojnih pravic in obveznosti subjektov tega razmerja). Odškodninski obveznosti odgovorne osebe v obligacijskem razmerju stoji nasproti pravica oškodovanca, zahtevati od odgovorne osebe povrnitev škode. To pravico oškodovanca označujemo s pojmom odškodninska terjatev oziroma odškodninski zahtev.

Hkrati z nastankom odškodninske obveznosti (kot vrste obligacijskega razmerja) nastane tudi obveznost odgovorne osebe povrniti škodo in tej obveznosti nasprotna pravica oškodovanca zahtevati povrnitev škode.

Povrnitev škode se tako lahko dogovarja ali v sodnem postopku, ali v poravnavi med oškodovancem med oškodovancem in povzročiteljem škode (Plavšak 2009).

### **3.1 POGOJI ZA NASTANEK ODŠKODNINSKE ODGOVORNOSTI**

#### ***3.1.1 Nedopustno škodljivo dejanje***

Škodljivo dejstvo je lahko dogodek ali določeno ravnanje. Za dogodek se šteje dejstvo, ki ga ne povzroči človek, zato takrat, ko govorimo o odgovornosti delodajalca za škodo, govorimo o njegovem škodljivem ravnanju kot pravno relevantnem škodljivem dejstvu, ki je eden izmed glavnih pogojev za odškodninsko odgovornost. Ravnanje je lahko aktivno ali pasivno. Z aktivnim ravnanjem stori delodajalec ravnanje, iz katerega izvira škoda, s pasivnim ravnanjem

pa lahko povzroči škodo, ker česa ni storil, čeprav bi to moral storiti, torej je svojo dolžnost opustil.

»V odškodninskem pravu je vsako ravnanje nedopustno, če se hkrati povzroči še škoda. Pravno dopustna so škodljiva ravnanja le izjemoma, če tako določa zakon. Tako je dopustno škodljivo dejanje storjeno v silobranu. Silobran je obramba, ki je neizogibno potrebna za odvrnitev sočasnega protipravnega napada oškodovanca na povzročitelja škode ali koga drugega. Kdor v silobranu povzroči škodo, je ni dolžan povrniti, razen pri prekoračitvi silobrana« (Bohinc in drugi 2006).

### **3.1.2 Škoda**

»Bistveni element odškodninske obveznosti je škoda. Samoumevno je, da se povrne le tista škoda, ki je nastala, manj samoumevna pa je opredelitev tega, kaj je škoda. Kadar pride do poškodovanja dobrin, ki imajo premoženjsko vrednost (premoženjska škoda), je ta odgovor veliko enostavnejši kot v primerih, ko je poškodovana dobrina, katere premoženjska vrednost je neocenljiva ali težko ocenljiva (nepremoženjska škoda).«

Škodni primer je ravnanje, iz katerega nastane škoda tretjemu, če je delo opravljeno na delu ali v zvezi z delom. Škodljivo ravnanje je podano, če ga nekdo stori za časa dela in ravnanje spada v njegov delokrog dela (institucionalizirano delo – delo v organizaciji). Načelno podjetje ne odgovarja za škodo, ki jo delavec povzroči drugemu na svojem delovnem mestu za svoj račun in brez vednosti podjetja (Bohinc in drugi 2006).

### **3.1.3 Vzročna zveza**

»Za obstoj odškodninske obveznosti mora med škodljivim dejstvom in škodo obstajati vzročna zveza. Ta obstaja, kadar je škodljivo dejstvo vzrok, škoda pa posledica tega vzroka. Škodljivo dejstvo mora biti torej pogoj, brez katerega ne bi bilo škodljive posledice. Ker je škoda lahko posledica delovanja več vzrokov, ki delujejo sočasno ali si sledijo v določenem časovnem zaporedju, pogosto ni mogoče enostavno ugotoviti, ali je določeno škodljivo dejstvo sploh razlog za nastanek škode, in če je, ali je zadosten in odločilen.«

Delodajalec je dolžan povrniti škodo, če jo je dejansko povzročil, če je zaradi njegovih nedopustnih postopkov, dejanj ali opustitev nastala škoda delavcu, torej če so ta nedopustna ravnanja v razmerju do oškodovanca kot vzrok nasproti posledici. Pri krivdni odgovornosti

mora vzročno zvezo dokazati oškodovanec (da je škoda nastala kot posledica nedopustnega ravnanja delodajalca ali njegovega delavca), pri objektivni pa se o vzročni zvezi domneva (Bohinc in drugi 2006).

Za ugotavljanje vzročne zveze se v sodni praksi največkrat uporablja teorija o adekvatni vzročnosti. Po tej teoriji se od številnih okoliščin, ki so v zvezi z nastankom škode, kot vzrok šteje le tista okoliščina, ki po rednem teku stvari pripelje do take posledice. Torej se kot vzrok škode šteje le tisto dejanje in dogodek, ki v določenem življenjskem trenutku po rednem poteku stvari povzroči ustrezne škodne posledice. Vse, kar ni tipično in ni redno, ni vzročno. Tako npr. okoliščina, da delodajalec delavcu ni vrnil delovne knjižice, ni v pravno relevantni vzročni zvezi z dejstvom, da je delavec ostal brezposeln, saj ta njegova opustitev ne more povzročiti delodajalčeve odškodninske odgovornosti. Prav tako delodajalec ne odgovarja delavcu za škodo, ki je posledica bolezni (smrt zaradi možganske kapi), ne glede na to, da je nastala v času službenega potovanja, pri čemer delodajalcu ni mogoče očitati kakršnekoli opustitve v zvezi s poslovanjem in varstvom pri delu v podjetju. Bolezen ni nastala iz vzroka, za katerega bi odgovarjal delodajalec. Temveč bo delodajalec odgovarjal za škodo delavcu zaradi bolezni, ki je v vzročni zvezi z delovnim procesom, ne glede na to, da je pri delavcu obstajala predispozicija za to bolezen, če se bolezen ne bi pokazala ali vsaj ne v takšni meri, kot če ne bi bilo vplivov delovnega procesa (Pustovrh Pirnat 2013).

#### **3.1.4 Odškodninska odgovornost**

»Čeprav obstajajo škodljivo dejstvo, pravno priznana škoda in vzročna zveza med njima, odškodninska obveznost ne nastane, če ni odškodninske odgovornosti. Oseba, ki ji je mogoče pripisati škodljivo ravnanje, oziroma oseba, pri kateri je nastal dogodek, mora biti za svoje ravnanje ali za nastali dogodek po pravnih normah odškodninsko odgovorna. Odškodninsko lahko odgovarja le povzročitelj, ki je deliktno sposoben. Za škodo odgovarja le tisti, ki je sposoben zavedati se svojih dejanj«. Deliktno nesposobni so:

- otroci do sedmega leta starosti (za škodo, ki jo povzroči, odgovarjajo njegovi starši, ne glede na svojo krivdo),
- otroci med sedmim in štirinajstim letom starosti, ki niso sposobni razsojati in
- osebe, ki zaradi motnje v duševnem zdravju, težave v duševnem zdravju ali zaradi kakšnega drugega vzroka niso zmožne razsojati (vendar, če nekdo drugemu povzroči

škodo v stanju prehodne nerazsodnosti (npr. zaradi alkoholiziranosti) je zanjo odgovoren, razen če dokaže, da ni po svoji krivdi prišel v tako stanje) (Bohinc in drugi 2006).

Splošno načelo odškodninskega prava je, da naj oškodovanec prejme odškodnino toliko, kolikor je izgubil (popolna odškodnina). OZ pa dopušča možnost za zmanjšanje ali oprostitev plačila odškodnine, tako da določa osnovne pogoje za zmanjšanje ali oprostitev plačila odškodnine s strani delavca in sicer glede na delavčevo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje. Navedena rešitev pomeni odstop od obligacijskopravne ureditve, po kateri je sodišče tisto, ki je pooblaščen, da upošteva gmotno stanje oškodovanca, lahko obsodi odgovorno osebo, da izplača manjšo odškodnino, kot znaša škoda, vendar le v primeru, če škoda ni bila povzročena namenoma in tudi ne iz hude malomarnosti, odgovorna oseba pa je šibkega premoženjskega stanja in bi jo plačilo popolne odškodnine spravilo v pomanjkanje (Plešnik 2013).

### ***3.1.5 Vrste odškodninske odgovornosti***

Posamezne vrste odškodninske odgovornosti se med seboj razlikujejo po predpostavkah, ki morajo biti izpolnjene, da nastane obveznost do povrnitve škode. Ko primerjamo nekatere vrste odškodninskih obveznosti domnevam, da krivda ni nujno predpostavka le-te. Med seboj se tako razlikujeta splošna (krivdna) odškodninska odgovornost in objektivna odškodninska odgovornost.

Krivdna in objektivna odškodninska odgovornost se med seboj razlikujeta po krivdi kot predpostavki za nastanek odškodninske odgovornosti.

Krivdna odškodninska odgovornost – predpostavka te odgovornosti je krivda (Plavšak 2009).

Odgovorni osebi se očita subjektivni odnos do škode (bodisi naklep bodisi malomarnost). Naklep pomeni namerno ravnanje odgovorne osebe pri povzročitvi škode in je najvišja stopnja krivde. Medtem, ko je malomarnost manj intenzivna stopnja krivdne odgovornosti, pri njej se očita storilcu prenizka skrbnost v razmerju do posledice. Razlikujemo med različnimi stopnjami malomarnosti, osnovni sta dve: huda in običajna malomarnost (Jerma in Vidic 2012).

Objektivna odškodninska odgovornost – odgovornost ne glede na krivdo, krivda ne predstavlja predpostavko te odgovornosti (Plavšak 2009).

Škoda izvira iz nevarnih dejavnosti ali nevarnih stvari, zato zanjo uporabljamo tudi izraz škoda, ki je nastala v zvezi z nevarno stvarjo oziroma z nevarno dejavnostjo. Pri objektivni odgovornosti je podana solidarna odgovornost, če poleg odgovorne osebe k škodi prispeva še katera druga oseba. Omeniti je potrebno še posebne vrste objektivne odgovornosti, ki se nanašajo na specifične aktivnosti, kot sta objektivna odgovornost pri nesreči, ki jo povzročijo premikajoča se vozila in objektivna odgovornost proizvajalca za nevarne lastnosti stvari (Jerman in Vidic 2012).

Nastanek škode je lahko tudi možen, če kdo poseže v tujo korist, ne da bi bil z oškodovancem v kakšni poslovni zvezi, lahko pa nastane zato, ker prekrši kakšno poslovno (pogodbeno) obveznost, ki jo ima do drugega. Tako razlikujemo med poslovno in neposlovno odškodninsko odgovornostjo (Plavšak 2009).

Glede na to, ali škoda izvira iz nekega predhodno obstoječega poslovnega razmerja med strankama ali ne, odškodninske obveznosti delimo na:

- poslovno (pogodbena) odškodninsko odgovornost – protipravnost ravnanja se kaže v kršenju pogodbenih obveznosti,
- neposlovno (deliktna) odškodninsko odgovornost – subjekta te odgovornosti (odgovorna oseba in oškodovanec) pred nastankom te odgovornosti (preden se izpolnijo predpostavke neposlovne odškodninske odgovornosti) nista v medsebojnem poslovnem razmerju. Protipravnost ravnanja se kaže v obliki kršitev drugih obveznosti bodisi v določenem tveganju, ki izvira iz območja odgovorne osebe in povzroči nastanek škodljive (prepovedane) posledice v območju druge osebe (Plavšak 2009).

Za poslovno odškodninsko obveznost gre, kadar stranka prekrši svojo pogodbeno obveznost. Pri neposlovni odškodninski odgovornosti pa se dotika razmerja med subjektoma, ki nastane šele z nastankom škode. Ureditev poslovne in neposlovne odškodninske obveznosti po OZ je načeloma enotna. Delitev je kljub vsemu pomembna, ker je v določenih primerih pri poslovni odškodninski obveznosti položaj oškodovanca nekoliko manj ugoden. Ker je po svoji volji vstopil v pogodbeno razmerje z drugo stranko, ga ni treba v tolikšni meri varovati, kot če do škode pride brez predhodnega poslovnega razmerja (OZ 2001).

## **4 ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI V RAZLIČNIH OBLIKAH OPRAVLJANJA DELA**

Odškodninske obveznosti so obligacijska razmerja, ki nastajajo med pravnimi subjekti zaradi povzročitve škode. So nekakšna konkretizacija načela prepovedi povzročanja škode. V trenutku nastanka škode nastane med udeležencema škodnega dogodka pravna vez, katere vsebina je dolžnost ene stranke (povzročitelja škode) povrniti škodo in pravica druge stranke (oškodovanca) zahtevati povrnitev škode. Odškodninsko razmerje ne nastane zato, ker si stranki to želita, ampak zato, ker je nastala škoda, pravni red pa mora dati odgovor, kdo je tisti, ki jo nosi. Odgovor vseh sodobnih pravnih redov je, da jo nosi tisti, ki jo je povzročil.

### **4.1 ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU**

Odškodninska obveznost se presoja po splošnih pravilih civilnega prava (OZ ureja odškodninsko odgovornost v členih od 131 do 189), za odškodninsko obveznost v delovnih razmerjih pa obstaja nekaj posebnih določb vsebuje tudi ZDR-1.

Odškodninske obveznosti so pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, pogodbi o zaposlitvi za določen čas in pri pogodbi o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom, iste, čas trajanja pogodbe med delavcem in delodajalcem tako glede odškodninskih obveznosti ni pomemben. Odškodninske obveznosti tako delodajalca kot delavca ostajajo v splošnem merilu enake, razen če pogodba sama ne določa drugače. Tako delodajalec kot delavec sta tako odgovorna za svoja ravnanja. Če pri tem nastane škoda, sta po pogodbi odškodninsko odgovorna za vsako škodljivo dejanje, vendar je potrebno, da vsak poskrbi, da se situacija povrne v prvotno stanje.

Pomembno je predvsem, da je podpisana pogodba o zaposlitvi, s katero se dokazuje, da obstaja delovno razmerje. Tako je v tem primeru delavec primerno zaščiten z zakonom, vsaj minimalno, kolikor lahko država zaščiti samega delavca. Medtem, ko je v nasprotnem primeru, ko je za škodo kriv delavec, prav tako delodajalec ščiteno, saj oba ZDR-1 ščiti z določenimi pravicami.

Podobno velja tudi pri pogodbi o zaposlitvi za delo na domu. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot



delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi (Delovno pravo 2013).

#### ***4.1.1 Odškodninska odgovornost za škodo, ki jo delavec povzroči delodajalcu***

Pri delavcu velja, da je delodajalcu odgovoren le za škodo, ki bi jo povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti.

Delavec je odgovoren za škodo, ki jo povzroči pri delu ali v zvezi z delom:

- namenoma (delavec se je zavedal, da zaradi njegovega ravnanja lahko nastane protipravna posledica, pa jo je dopustil) ali
- iz hude malomarnosti (delavec bi se glede na svoje sposobnosti moral ali mogel zavedati, da zaradi njegovega ravnanja lahko nastane nedopustna posledica, pa je lahkomišelnost mislil, da ne bo nastala ali da jo bo lahko odvrnil) (ZDR-1 2013).

Za lažje oblike krivde (majhne malomarnosti) torej delavec ni odškodninsko odgovoren delodajalcu. Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil. Zlasti v prodajalnah, kjer dela več prodajalcev, celo v več izmenah, je zelo težko ugotoviti, kdo je odgovoren za škodo in v kakšni višini. V takem primeru je pomembno, da se za vsakega delavca posebej ugotovi vse elemente odškodninske odgovornosti. Gre torej za povsem enak postopek in enake pogoje, kot če bi ugotavljali odgovornost enega samega delavca – le znesek povzročene škode se razdeli med tiste delavce, ki jim je dokazana odškodninska odgovornost.

V naslednjem primeru je krivda na strani delavca. Podana je bila odškodninska odgovornost toženca (delavca) za škodo, ki je nastala z izpadom njegovega dela, ker od dne, ko je zaključil z bolniškim staležem, do poteka odpovednega roka, ni prišel na delo k tožeči stranki (delodajalcu), čeprav mu je bilo to naročeno (Sodstvo Republike Slovenije).

Če je škodo delodajalcu povzročilo več delavcev, so sorazmerno vsi odgovorni zanjo. Za tisti del škode, ki jo je delavec storil, je zanjo posledično odgovoren. Delež škode, ki je storjena, ni nujno vedno znan. V tem primeru so vsi delavci v enaki meri odgovorni in škodo povrnejo v

enakih delih. Če delavci storijo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za nastalo škodo solidarno odgovorni (ZDR-1 2013, 177. člen).

Možno je tudi zmanjšanje odškodnine, ali celo oprostitev plačila odškodnine delavca, ki je povzročil škodo delodajalcu. Če si delavec prizadeva, da bi zmanjšal oziroma odpravil škodo, če spremeni odnos do dela in posledično tudi do delodajalca ali če spremeni gmotno stanje dela, se mu lahko zmanjša delež odškodnine (ZDR-1 2013, 178. člen). Pomembno je predvsem, da delavec pokaže določeno zanimanje oziroma interes, da bi škodo rad povrnil ali, da prikaže obžalovanje do svojega dejanja, da spremeni svoj način dela, da škodljivih ravnanj ne bi povečeval ali celo ponavljal.

#### ***4.1.2 Odškodninska obveznost za škodo, ki jo delodajalec povzroči delavcu***

Delodajalec ne odgovarja za vsako ravnanje svojih delavcev, njegova odgovornost je omejena na škodna dejanja, ki so bila storjena »pri delu ali v zvezi z delom«. Za škodo, povzročeno na delu, bo šlo takrat, če jo je delavec povzročil med delovnim časom, v načelu v prostorih delodajalca in pri opravljanju njegovih delovnih obveznosti, torej ko delavec ravna v funkciji delavca. Škoda pa je povzročena v zvezi z delom (pri čemer ni pomembno, da je bila povzročena zunaj delovnega časa in prostorov delodajalca), če je škodno dejanje v funkcionalni zvezi z delom, ki ga opravlja delavec. Sodišče mora vselej najprej ugotovljati, ali je delavec povzročil škodo pri delu ali v zvezi z delom.

Kot je bilo že ugotovljeno, delodajalec odgovarja tudi za ravnanje delavcev, ki je nedopustno glede del in nalog, ki sodijo v delavčev delokrog, če je bilo dejanje storjeno v zvezi z delom (Horvat 2006).

Odgovornost delodajalca bo praviloma krivdna, izjemoma je lahko tudi objektivna. Pri krivdni odgovornosti delodajalec odgovarja za vse oblike krivde (tudi za malomarnost). Pri krivdni odgovornosti delodajalca velja torej načelo obrnjenega dokaznega bremena. To pomeni, da mora tožnik dokazati, da je delodajalec ravnal nedopustno, da mu je nastala škoda (vzročna zveza), ni pa mu treba dokazovati krivde delodajalca. Delodajalec je odgovoren delavcu za vsakršno (pravno priznано) škodo (premoženjsko, nepremoženjsko), ki je delavcu povzročena pri delu ali v zvezi z delom. Poleg odgovornosti za svoja ravnanja na podlagi 147. člena OZ (2001) odgovarja za svoje delavce. Premajhna skrbnost delavca pride do izraza pri

regresnih zahtevkih (škoda, povzročena namerno ali iz hude malomarnosti) in neposredni odgovornosti delavca (namerna povzročitev škode) (OZ 2001, 147. člen).

Že v sedanjih praksi delovnih sodišč so bili spori o prenehanju delovnega razmerja najbolj tipični in v bistvu najpomembnejše oblike delovnih sporov. Z novim ZDR-1 (2013) je problematika prenehanja delovnega razmerja (zlasti v obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi) povsem na novo in drugače urejena, izhajajoč iz pogodbenega temelja delovnega razmerja. Predmet spora odpovedi pogodbe o zaposlitvi je nezakonitost odpovedi, ugotovitev trajanja ali obstoja delovnega razmerja med sodnim sporom, uresničitev morebitnih denarnih terjatev iz delovnega razmerja (reparacija) in vrnitev delavca na delo (reintegracija). Šele v primeru, če delavec ne uveljavlja nadaljevanja delovnega razmerja ali vrnitve na delo ali če to ni mogoče, lahko od delodajalca zahteva tudi odškodnino.

Največ odškodninskih primerov, za katere odgovarja delodajalec, je prav v pasivnem ravnanju delodajalca, saj ne stori tistega, kar bi moral storiti po zakonu ali drugih predpisih, ali to stori pomanjkljivo (v primeru, ko zanemari predpise iz varstva pri delu, zaradi česar nastane delovna nezgoda ali škoda za delavca). Zato mora biti za obstoj odškodninskih obveznosti odškodninsko dejstvo protipravno – tipičen primer nedopustnega ali protipravnega ravnanja delodajalca je denimo nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri čemer nezakonitost postopka pomeni protipravno ali škodljivo ravnanje, zaradi katerega nastane škoda za delavca (Horvat 2006).

Škoda pri delu ali v zvezi z delom je lahko tudi posledica škode, ki delavcu nastane zaradi poklicne bolezni. Tako mora oškodovanec najprej dokazati, da gre pri njem res za poklicno bolezen. Poklicna bolezen je bolezen, povzročena z daljšimi neposrednimi vplivi delovnega procesa in delovnih razmer na delovnem mestu. Sodna praksa se je izrekla, da je v primeru poklicne bolezni odškodninska odgovornost delodajalca objektivna.

V primerih, ko delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi ali izpolni svojo obveznost, v nasprotnem primeru lahko zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Sankcija za te kršitve delodajalca niso le delovno pravne narave (vrnitveni zahtevki ali reintegracijski zahtevki), temveč je delodajalec lahko tudi odškodninsko odgovoren za povzročeno škodo delavcu s kršitvijo njegovih pravic iz delovnega razmerja (Horvat 2006).

Sodna praksa se je v primeru odškodninskih obveznosti delodajalca, ki je povzročil škodo delavcu izrekla, da je v primeru poklicne bolezni odškodninska odgovornost delodajalca objektivna. Tako je denimo sodišče v delovnem sporu ugotovilo, da pomeni razvoj poklicne bolezni azbestoze škodo, za katero odgovarja delodajalec, ker je proizvodnja, pri kateri se uporablja azbest, nevarna dejavnost. V neki drugi zadevi pa je Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani odločilo, da delo v gozdu (gozdarja) ne pomeni nevarne dejavnosti, zaradi katere bi delodajalec objektivno odgovarjal delavcu, ki je zbolel za boreliozo zaradi ugriza klopa (Horvat 2006).

V sodbi Vrhovno sodišče Republike Slovenije ugotavlja, da v primeru, ko je stroj, na katerem je delavec opravljal delo, ki sam po sebi ni bil nevaren, vendar pa je že ob najmanjšem aktiviranju pedala prišlo do hitrega obrata bobna (in je delavec zaradi nepričakovanega pomika pladnja z obema rokama refleksno segel navzgor ter z desnico udaril ob valj likalne naprave), kar je pomenilo večjo in resno potencialno nevarnost. To predstavlja nevarnost, ki je kljub zadostni skrbnosti in varnemu delu, ni bilo mogoče imeti pod kontrolo oziroma, ki je še tako skrben nadzor in natančna pravila za delo ne bi mogli preprečiti. Iz tega razloga za škodo, ki jo je delavec utrpel, objektivno odgovarja delodajalec (Sodstvo Republike Slovenije).

#### ***4.1.3 Odškodninska obveznost za škodo, ki jo delavec povzroči tretji osebi***

Za škodo, ki jo delavec povzroči tretjim osebam, pa delodajalec (pravna ali fizična oseba) odgovarja na podlagi 147. člena OZ, ki določa, da za škodo, ki jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom tretji osebi, odgovarja delodajalec, pri katerem je delavec delal takrat, ko je bila škoda povzročena, razen če dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je treba. Delodajalec odgovarja tudi tretjim osebam za škodo, ki nastane zaradi nedopustnega ravnanja njegovega delavca. Tretja oseba je tista, ki z delodajalcem ni v nikakršni zvezi. V sodni praksi se je uveljavilo stališče, da ni nujno, da je tisti, ki je povzročil škodo, v delovnem razmerju pri delodajalcu. Zadošča, da je delal pri njem v njegovo korist. Izvajalec je odgovoren tudi ne glede na to, da je tožniku opravljeno delo plačeval prek študentskega servisa (Horvat 2006).

Primer odškodninske obveznosti za škodo, ki jo delavec povzročil tretji osebi predstavlja ravnanje, ko je npr. profesor na fakulteti užalil študenta. Študent toži tako profesorja kot fakulteto, na kateri profesor poučuje. Odškodninsko odgovarjata oba, ker delavcu v danih okoliščinah ni bilo potrebno tega storiti.

#### ***4.1.4 Odškodninske obveznosti pri agencijski pogodbi***

Višje sodišče Republike Slovenije pravi, da odškodninska odgovornost tožene stranke, v tem primeru zaposlitvene agencije, za škodo, ki jo je tožnik utrpel pri delu pri uporabniku, h kateremu je bil napoten, ni izključena. Kot zaposlitvena agencija ima v razmerju do delavcev po določenih ZDR-1 (2013) še vedno položaj delodajalca, posledično pa tudi obveznosti iz sklenjenega delovnega razmerja, ki izvirajo iz tega položaja in jih ne more prenesti na uporabnika oziroma izvajalca. V kolikor pa jih pogodbeno prenese na uporabnika oziroma izvajalca, je to le njuno notranje razmerje, ki na pravice delavcev iz pogodbe o zaposlitvi ne more vplivati (Sodstvo Republike Slovenije).

V tem primeru, ko so vključene v to razmerje tri stranke, se odškodninske obveznosti nanašajo v večjem delu na zaposlitveno agencijo, vsaj po zakonu. Če se smatra, da naj bi bil odgovoren tudi delodajalec, ki je naročil delojemalca pri določeni agenciji, pa se šteje, da je to le sporazum med agencijo in uporabnikom, in se ne šteje, da naj bi bil večji del odškodninske odgovornosti na uporabnikovi strani.

Judikat Višjega sodišča Republike Slovenije opisuje, da glede na trditve tožeče stranke, da je po zadnjem pozivu tožene stranke napake odpravila in da je tožena stranka o zatrtih novih ali neodpravljenih napakah ni obvestila, se je dokazno breme o teh prevalilo na toženo stranko, ki pa mu ni zadostila. Navesti in dokazati bi namreč morala, kdaj je tožečo stranko ponovno obvestila o napakah, katere so to bile in da bo glede na že dano možnost njihove odprave angažirala tretje osebe (Sodstvo Republike Slovenije)

Glede na ugotovitev, da je tožeča stranka dela na tleh opravljala skladno z dokumentacijo tožene stranke, v kateri je bila predvidena manjša obremenitev tal v primerjavi z obremenitvijo, do katere je dejansko prišlo, pa tožeča stranka za nastalo refleksno škodo ne more biti odgovorna, ker ni izpolnjena predpostavka obstoja vzročne zveze med ravnanjem tožeče stranke in nastalo škodo (Sodstvo Republike Slovenije).

## **4.2 ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI PRI POGODBI O DELU (PODJEMNA POGODBA)**

Primer sodne prakse s področja tako odškodninskega kot obligacijskega prava pa nam preko sodbe Višjega sodišča v Ljubljani glede odškodninskih obveznosti pri podjemni pogodbi pravi, da je podjemnik v razmerju do naročnika dolžan opraviti posel, ki je predmet izpolnitvenega ravnanja, ki se ga je s podjemno pogodbo zavezal opraviti, in naročniku odgovarja za izpolnitev te obveznosti. Podjemnik odgovarja, kakor bi dejanje sam storil. V tem je njegova objektivna odgovornost, odgovornost za zavezo, ki jo je ustvaril med seboj in podizvajalcem (Sodstvo Republike Slovenije).

Primer s področja odškodninskih obveznosti pri podjemni pogodbi pravi, da je bila tožena stranka kot izvajalka dolžna poskrbeti za možnost neoviranega in varnega dela, ne glede na to, v kakšnem pravnem razmerju je bil delavec z njo, četudi so bili zaposleni pri podizvajalcu, njej pa le posredovani. Ker za varno delo s strani tožene stranke ni bilo poskrbljeno, je tako odškodninsko odgovoren za škodo, ki je nastala zaradi tega, ker ni upošteval dejstva, da je potrebno upoštevati, da se ob pričetku dela razloži potek varnega dela (Sodstvo Republike Slovenije).

Podjemna pogodba ustvarja pravice in obveznosti le med strankama, ki sta jo sklenili. To pa še ne pomeni, da pogodbeni stranka v okviru izpolnjevanja pogodbenih obveznosti ne more zagrešiti splošnega civilnega delikta, za katerega odgovarja m tretjim v skladu z načeli splošne odškodninske odgovornosti. Vendar pa je v takšnem primeru treba presojati vprašanje protipravnosti ravnanja pogodbene stranke (tožene stranke), upoštevaje vrednostno merilo, ki je vsebovano v načelu nikomur škodovati (Sodstvo Republike Slovenije).

Pri podjemni pogodbi tako izvajalec delo opravlja v svojem imenu, v tem primeru sprejema tudi riziko. Pri njem zaposleni delavec ni v pravnem razmerju z naročnikom dela. Do naročnika dela je le izjemoma odškodninsko odgovoren, v primeru, če je škodo povzročil namenoma (OZ 2001, 147. člen), sicer naročniku dela praviloma odgovarja delodajalec, v tem primeru podjemnik.

#### **4.3 ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI PRI POGODBI O AVTORSKEM DELU**

V 168. členu ZASP-ja (2007) se določa med drugim tudi civilno kazen za kršenje pogodbe o avtorskem delu in povrnitev škode. Tako zakon določa, da za kršitve veljajo splošna pravila o povzročitvi škode, če ni s tem zakonom določeno drugače. Kršilec je dolžan plačati upravičencu odškodnino v obsegu, ki se določi po splošnih pravilih o povrnitvi škode, ali v obsegu, ki je enak dogovorjenemu ali običajnemu honorarju ali nadomestilu za zakonito uporabo te vrste. Če je bila pravica kršena namerno ali iz hude malomarnosti, lahko upravičenec zahteva plačilo dogovorjenega ali običajnega honorarja ali nadomestila za tovrstno uporabo, povečanega do 200 %, ne glede na to, ali je zaradi kršitve pretrpel kakšno premoženjsko škodo ali ne. Pri odločanju o zahtevku za plačilo civilne kazni in odmeri njene višine sodišče upošteva vse okoliščine primera, zlasti pa stopnjo krivde kršilca, velikost dogovorjenega ali običajnega honorarja ali nadomestila ter preventivni namen civilne kazni. V primeru, da je premoženjska škoda večja od civilne kazni, pa ima upravičenec pravico zahtevati razliko do popolne odškodnine.

#### **4.4 ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI PRI ŠTUDENTSKEM DELU**

Pravna praksa na področju študentskega dela je precej skopa. Morda zaradi tega, ker osebe, ki delajo preko študentskega servisa niso ozaveščene, da so tako oni kot delodajalec in študentski servis, odškodninsko odgovorni. Predvsem je oseba, ki opravlja delo v precej slabšem pravnem položaju, kot ostali dve stranki v tem razmerju. Vendar se je našel sodni primer Vrhovnega sodišča Republike Slovenije. Ker je tožnik, ki je bil sicer dijak srednje šole, delal v dejavnosti oziroma delovnem procesu pri toženi stranki z njenim soglasjem in po njenih navodilih, gre v zvezi z odškodninsko odgovornostjo tožene stranke za škodo, ki jo je tožnik pri takšnem delu utrpel, za delovni spor v smislu določb prvega odstavka 5. člena ZDSS-1 (2004).

Tožnik pred nastopom dela na stroju za izkoževanje ni bil poučen, da se kos mesa na tekočem traku v ustju stroja lahko zatakne, tako da ga ni mogoče sprostiti z varnim pritiskom z dlanjo roke, temveč ga je treba izvleči in na novo položiti na trak. Prav tako ni bil poučen, da v takem primeru zataknjenega kosa mesa ne sme potiskati s prsti roke. Upošteva mladost in neizkušenost tožnika je sodišče zato pravilno presodilo, da je tožena stranka v celoti odškodninsko odgovorna za škodo, ki jo je tožnik utrpel pri tem, ko je poskušal zagozdeni kos mesa sprostiti s potiskom s prsti roke in mu je pri tem prste in roko potegnili med nože stroja.

Na podlagi takih ugotovitev, na katere je revizijsko sodišče vezano, gre v prvi vrsti za krivdno odškodninsko odgovornost tožene stranke v smislu določb prvega odstavka 131. člena OZ (2001), v zvezi s 184. členom ZDR, ker neizkušenega tožnika pred odreditvijo dela na stroju za izkoževanje ni ustrezno poučila o varnem delu (ZVZD, 23. člen). Pri tem je sodišče pravilno presodilo, da na podlagi navedenih ugotovitev tožniku ni mogoče očitati krivdnega prispevka k nastanku poškodbe (Sodstvo Republike Slovenije).

V tem primeru gre za odškodninsko odgovornost delodajalca. Četudi ni obstoja delovnega razmerja, je delodajalec prav tako zaradi poškodbe pri delu odgovoren za ravnanje, ker dijaka ni podučil, kaj je pri delu pomembno. Ker dijak ni bil pravilno izobražen o samem delu, ni odškodninsko odgovoren za škodno ravnanje.

#### **4.5 ODŠKODNINSKE OBVEZNOSTI SAMOSTOJNEGA PODJETNIKA IN DRUŽBE Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO**

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi glede odškodninskih obveznosti v družbi z omejeno odgovornostjo imela opravka z odškodninsko odgovornostjo članov vodenja in nadzora gospodarske družbe.

V skladu z določbo 1. odstavka 18. člena ZDR (2007) nastopa v imenu delodajalca, ki je pravna oseba, njegov zastopnik, ki je določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali od njega pisno pooblaščen oseba. Zato lahko v imenu takšnega delodajalca, poleg zakonitega zastopnika, na podlagi njegovega pooblastila nastopa tudi pooblaščen. Uprava tožene stranke je lahko pooblastila odvetnika za strokovno pomoč pri izdelavi odpovedi.

Tožnik je bil po pogodbi o zaposlitvi direktor tožene stranke, kar pomeni, da je bil z njo v dvojnem položaju, na eni kot uprava družbe, na drugi strani pa kot delavec v delovnem razmerju. Tožnik je imel pri toženi stranki status poslovodne osebe. Po določbi 72. člena ZDR (2007) lahko pogodbene stranke glede poslovodne osebe drugače uredita pravice obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, v kar spada tudi način prenehanja delovnega razmerja. Z drugačno ureditvijo v pogodbi o zaposlitvi lahko stranki izključita določene postopkovne zahteve v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. V tožnikovi pogodbi o zaposlitvi je določeno, da v primeru redne odpovedi iz krivdnih razlogov delodajalec ni dolžan slediti postopkovnim zahtevam iz prvega odstavka 83. člena ZDR (2007), zato je imela tožena



stranka vso podlago, da je podala tožniku odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov brez predhodnega opozorila na kršitve pogodbenih obveznosti.

Odškodninska odgovornost članov vodenja in nadzora gospodarske družbe je strožja kot odgovornost ostalih delavcev, kar je glede na upnikov položaj, razumljivo. To pa pomeni, da morajo pri vodenju družbe in sklepanju pogodb v njenem imenu ravnati s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika. V takšnem svojstvu se morajo izogibati sklepanju škodljivih poslov, ki posredno ali neposredno zmanjšujejo premoženje družbe, saj predstavlja vodenje poslov družbe, ki ni pošteno in vestno, krivdno odgovornost uprave (Sodstvo Republike Slovenije).

## 5 SKLEP

Eno izmed temeljnih načel obligacijskega prava določa, da se mora vsakdo vzdržati ravnanja, ki drugim povzroča škodo. Izpeljava tega načela se izraža v odškodninski obveznosti odgovorne osebe za škodljivo ravnanje. Vsebina odškodninske obveznosti je sestavljena iz štirih glavnih predpostavk. Glede na izvor razlikujemo poslovno in neposlovno odškodninsko obveznost. Tako mora za odškodninsko obveznost biti povzročeno nedopustno škodljivo dejanje, obstajati mora škoda in vzročna zveza, vendar mora obstajati tudi odškodninska odgovornost, tako delavca kot delodajalca. Cilj vsakega obligacijskega razmerja je, da stranki izpolnita svoje obveznosti, ki sta jih ali prevzeli s pogodbo ali izhajajo iz drugega obligacijskega razmerja.

Razlika med delovnim razmerjem (kakršnokoli že je: za določen ali nedoločen čas, krajši ali polni delovni čas itd.) in ostalimi oblikami dela izhaja iz členov 177 do 180 ZDR-1 (2013). Ti določajo posebnosti odškodninskih obveznosti v delovnih razmerjih. Vprašanja, ki tukaj niso urejena, se obravnavajo po OZ (2001). Od delovnih razmerij je nekoliko specifična le agencijska pogodba, ker gre za tristransko razmerje. Za tiste oblike dela, ki niso delovno razmerje (torej s. p., d. o. o., študentsko delo, podjemna pogodba in avtorska pogodba) pa ZDR-1 ne velja in velja le OZ.

S pomočjo literature, strokovnega gradiva in sodne prakse sem skušala prikazati podrobnejši pregled odškodninskih obveznosti v delovnih razmerjih.

Tako sem skozi diplomsko nalogo ugotovila, ali obstajajo razlike med tipičnimi in atipičnimi delovnimi razmerji ter drugimi pravnimi podlagami za opravljanje dela, v korelaciji z odškodninskimi obveznostmi, ki jih morajo izpolnjevati tako delodajalci kot delavci. Z nalogo sem prišla do zaključka, da obstaja razlika v tem, da je delavec, ki delo opravlja v tipični obliki delovnega razmerja (nekaj primerov tudi v atipični obliki delovnega razmerja), v primerjavi z delavci, ki delo opravljajo na drugih pravnih podlagah. Delavec, ki opravlja delo preko klasične oblike dela je v ugodnejšem pravnem položaju, saj ga tudi na področju odškodninskih obveznosti zakonodaja ščiti bolje, obravnava ga kot šibkejšo stranko. Predvsem je, ko se podpiše pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, kot primer klasične oblike delovnega razmerja, ta najbolj pomembna za samega delavca, saj ga kot šibkejšo stranko ščiti v večji meri zakon sam, nekoliko manj pa jih na drugih pravnih podlagah za opravljanje dela. Medtem, ko se morajo predvsem v drugih pravnih podlagah za opravljanje dela (npr. študentsko delo, delo preko avtorske pogodbe, s. p., d. o. o.), v večini primerov, poiskati

pravico sami oziroma jih s strani zakona ne štiti malokdo. V tem primeru jim je težje dokazati delovno razmerje (če sploh obstaja), kako je škoda nastala in podobno. Zato so v te osebe na splošno v slabšem delovnopravnem položaju. Po mojem mnenju imajo s tega vidika precej pomankljivo urejene odškodninske pravice.

Razlike med različnimi oblikami delovnega razmerja glede na odškodninske obveznosti obstajajo. Predvsem v povezavi med klasično obliko delovnega razmerja in drugimi pravnimi podlagami za opravljanje dela. Tako sem lahko ob pregledu delovnih razmerjih sklepala, da v tipičnih delovnih razmerjih lažje odškodninsko odgovarjajo za škodo, ker jim ni potrebno dokazovati, ali so v delovnem razmerju, ali se držijo obveznosti, ki so določene v pogodbi in podobno. V tem primeru so osebe, ki so v tipičnem delovnem razmerju v ugodnejšem položaju. Tako ne potrdim, ne ovržem tezo, ki sem si jo postavila na začetku diplomske naloge. Menim pa, da se vsaki osebi, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, bolj koristno, da dela v tipičnih delovnih razmerjih, ker jo štiti sam zakon, medtem ko v drugih pravnih podlagah za opravljanje dela, to morajo posebej določiti v sami pogodbi, ki jo podpišeta stranki med sabo oziroma je nekaj specifik določeno tudi v OZ.

Z analizo in primerjavo sodnih praks sem tudi ugotovila, da je odškodninska obveznost v delovnih razmerjih, tako klasičnih kot atipičnih, vendarle podobna. Predvsem je pomembno, da imajo v teh oblikah delovnih razmerjih že v pogodbi sami določeno, kako stranke pogodbe odškodninsko odgovarjajo, kako škodo povrniti. Razlika se pojavi le z drugimi pravnimi podlagami za opravljanje dela. Kdor je škodo povročil oziroma kdor je storil škodljivo dejanje, je njegovo posledico dolžan tudi nositi in škodo povrniti, ali je to nepremoženjska ali premoženjska. V vsakem primeru pa ni nujno, da je potrebno imeti sklenjeno tipično pogodbo o zaposlitvi, da obstajajo odškodninske obveznosti za dejanja, ki povzročajo škodo.

Z drugimi pravnimi podlagami za opravljanje dela, je sodeč po sodni praksi razlika v tem, da ni možno postaviti jasne meje med odškodninskimi obveznostmi, kdo je odškodninsko odgovoren za svoja dejanja in kje iskati način, da se delovni spor reši. Ker je težko dokazati, kdo je v delovnem sporu oškodovanec, kakšne odškodninske obveznosti zavezujejo eno stranko do druge, se spori le težko rešujejo na delovnem sodišču. Obstajajo razlike, da bi lahko ločili med tipičnimi oblikami dela in drugimi pravnimi podlagami za opravljanje dela, uživali iste pravice in bili deležni istih dolžnosti in obveznosti, ki jih imata stranki v pogodbi, pa naj bo to pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ali avtorska pogodba.

V povezavi z odškodninsko obveznostjo pa ne smem pozabiti, da je v večini sodnih primerov pomembna seveda odprava škodne situacije in njenih posledic. Dolžnost povzročitelja škode

je povrniti stanje v prvotno. Z odškodnino, ki je v sodnih primerih večkrat omenjena (predvsem denarna), se tako odpravijo, nadomestijo ali celo ublažijo posledice, ki so s škodo nastale. V vseh zgornjih primerih je bila tako omenjena povrnitev škode, ki pa je od primera do primera podobna. Potrebno jo je povrniti, ne glede na to, v kakšnem delovnem razmerju si ali v katerih pravnih podlagah za opravljanje dela, delaš.

Ker moja hipoteza ni ne potrjena, ne ovržena, z razlogom, ker je bilo število sodnih praks s tega področja premalo, da bi lahko prehitro konkretizirala situacijo in jo posploševala. Veliko sodne prakse je med seboj dokaj podobne, tako s stališča instituta določenih sodb kot tudi po sami vsebini. Težko bi bilo izluščiti razliko in jo posplošiti na vsa delovna razmerja. Predvsem se mi zdi pomembno, da po mojih sklepanjih obstoj delovnega razmerja kot podpis tipične pogodbe o zaposlitvi (kot tudi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogodbe o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom in pogodbo o zaposlitvi za delo na domu) s seboj prinašata določeno število ugodnosti in prednosti, predvsem z mišljenjem, da tega delavca kot delodajalca štiti vsaj zakonodaja. Medtem ko druge pravne podlage za opravljanje dela nekoliko manj.

Najbolj ugodna rešitev za delavca kot tudi za delodajalca je po mojem mnenju tipična pogodba o zaposlitvi (ne glede na čas trajanja), ker sta oba najbolj zaščitena. Stranki pogodbe vesta, kakšne so njihove obveznosti, dolžnosti in pravice (minimum je določen v ZDR-1), medtem, ko so v drugih pravnih podlagah za opravljanje dela »prepuščeni«  
pogodbi, ki jo stranki podpišeta. Večinoma specifik odškodninskih obveznosti imajo določene le v pogodbi, ki je sklenjena med njima.

## 6 LITERATURA

- Admin. 2009. Pogodba o delu – *podjemna pogodba*. Dostopno prek: <http://www.pogodba-pogodbe.com/2009/04/pogodba-o-delu-podjemna-pogodba/> (20. julij 2013).
- Bohinc, Rado, Miro Cerar in Barbara Rajgelj. 2006. *Temelji prava in pravne ureditve*. Ljubljana: GV Založba.
- Delovno pravo. Dostopno prek: <http://www.delovno-pravo.si/pogodba-o-zaposlitvi/tipi-pogodb-o-zaposlitvi/delo-na-domu> (20. julij 2013).
- Horvat, Bogomir. 2006. Odškodninska odgovornost delodajalca za kršitve pravic iz delovnega razmerja. *Pravna praksa* (19): 20.
- Jerman, Boris in Tjaša Vidic. 2012. *Temelji civilnega in gospodarskega prava – teorija in praksa*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Kastelec, Ana. 2009. Smo pozabili urediti študentsko delo? *Pravna praksa* (10): 13.
- Mercina, Jure. 2011. *Podjemna ali avtorska pogodba?* Dostopno prek: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/podjemna-ali-avtorska-pogodba> (17. julij 2013).
- *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*. Inšpektorat RS za delo. 2005. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/si/storitve/pogosta\\_vprasanja\\_in\\_odgovori/delovna\\_razmerja/8\\_osebno..sti\\_pogodb\\_o\\_zaposlitvi/pogodba\\_o\\_zaposlitvi\\_za\\_opravljanje\\_dela\\_na\\_domu/](http://www.id.gov.si/si/storitve/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/8_osebno..sti_pogodb_o_zaposlitvi/pogodba_o_zaposlitvi_za_opravljanje_dela_na_domu/) (17. julij 2013).
- *Obligacijski zakonik (OZ)*. Ur. l. RS 83/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200183&stevilka=4287> (3. avgust 2013)
- Petavs, Stane. 2009. Namesto redne zaposlitve raje podjemna pogodba. *Finance* (198). Dostopno prek: [http://www.finance.si/260237/Namesto\\_redne\\_zaposlitve\\_raje\\_podjemna\\_pogodba?src=pj131009](http://www.finance.si/260237/Namesto_redne_zaposlitve_raje_podjemna_pogodba?src=pj131009) (2. avgust 2013).
- Pirnat Pustovrh, Tanja. 2013. Odškodninska odgovornost delodajalca. *Pravna praksa* (13): 16.
- Plavšak, Nina, Miha Juhart in Renato Vrenčur. 2009. *Obligacijsko pravo: splošni del*. Ljubljana: GV Založba.
- Plešnik, Tatjana. 2013. *Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja*. Dostopno prek: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID020615.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID020615.doc) (5. avgust 2013).
- *Sodstvo Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://sodnapraksa.si/> (20. avgust 2013).

- Šinkovec, Janez in Boštjan Tratar. 2001. *Obligacijski zakonik: s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Oziris.
- Verdel-Kokol, Vanja. 2001. Nekateri vidiki pogodbene odškodninske obveznosti po našem pravu v primerjavi z angleškim. *Podjetje in delo* (3): 405.
- *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah* (ZASP-UPB3). Ur. l. RS 16/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78529> (25. julij 2013).
- *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR-1). Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (17. julij 2013).
- *Zakon o javnih uslužbencih* (ZJU-UPB3). Ur. l. RS 63/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=81343> (20. julij 2013).