

**Sodišče:** Vrhovno sodišče

**Oddelek:** Delovno-socialni oddelek

**ECLI:** ECLI:SI:VSRS:2020:VIII.IPS.23.2020

**Evidenčna številka:** VS00035282

**Datum odločbe:** 30.06.2020

**Opravična številka II.stopnje:** VDSS Sodba Pdp 542/2019

**Senat:** mag. Marijan Debelak (preds.), Marjana Lubinič (poroč.), Karmen Iglič Stroligo, dr. Mateja Končina Peternel, Borut Vukovič

**Področje:** DELOVNO PRAVO

**Institut:** izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi - nezmožnost nadaljevanja delovnega razmerja - tehtanje okoliščin

**Zveza:** ZDR-1 člen 109, 109/1, 110, 110/1-1

## Jedro

Tožnica je direktorici namenila grobe žaljivke in grožnje, na javnem mestu, vpričo strank, kar je ravnanje, ki ga delodajalec upravičeno ne more tolerirati. Delo v gostinskem lokalu, torej s strankami in na javnem mestu terja od delavca dostojno obnašanje in zmožnost obvladovanja. Pred strankami si noben delavec ne more dovoliti razreševanja osebnih konfliktov z nadrejenimi (in obratno), še zlasti pa ne na tako agresiven in žaljiv način, pa naj bo še tako nezadovoljen z delodajalčevim izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti. Okoliščine na strani tožnice - užaljenost, vznemirjenost, temperament, nezadovoljstvo zaradi neizplačanega regresa in težave v zasebnem življenju - ne opravičujejo narave kršitve niti ne zmanjšujejo njene teže.

## Izrek

I. Reviziji se ugotovi in se sodba sodišča druge stopnje v ugodilnem delu I. točke izreka spremeni tako, da se pritožba tožeče stranke zavrne in se potrdi sodba sodišča prve stopnje, v III. točki izreka pa tako, da stranki krijeta vsaka svoje stroške pritožbenega postopka.

II. Tožeča stranka krije sama svoje stroške odgovora na revizijo.

## Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 28. 9. 2015, za ugotovitev, da tožnici delovno razmerje ni prenehalo na podlagi izredne odpovedi, temveč je trajalo do 29. 4. 2016, za vzpostavitev delovnega razmerja od 1. 1. 2016 do 29. 4. 2016, za obračun in izplačilo zapadlih plač v obdobju od 1. 1. 2016 do 29. 4. 2016 ter za plačilo sorazmernega dela regresa za letni dopust za leto 2016, vse s pripadajočimi zakonskimi zamudnimi obrestmi (I. točka izreka). Odločilo je, da stranki krijeta vsaka svoje stroške postopka. Presodilo je, da je podana odgovornost tožnice za eno od dveh očitanih kršitev, ki je bila že sama po sebi dovolj huda, da je bil izrek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi utemeljen tudi v smislu 109. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 in naslednji).

2. Sodišče druge stopnje je pritožbi tožnice v pretežnem delu ugodilo in spremenilo sodbo sodišča prve stopnje tako, da je ugotovilo nezakonnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 28. 9. 2015, ugotovilo trajanje delovnega razmerja do vključno 31. 3. 2016, ji priznalo pravico iz delovnega razmerja za to obdobje, vključno z zapadlimi zneski plač ter sorazmernim delom regresa za letni dopust za leto 2016. Kar je tožnica zahtevala več - priznanje delovnega razmerja in vseh pravic od 1. 4. 2016 dalje – pa je dvakrat (najprej v I. točki izreka, nato pa še z zavrnitvijo pritožbe v II. točki izreka) zavrnilo. Zavzelo je stališče, da sodišče prve stopnje ni pravilno uporabilo določbe 109. člena ZDR-1, ker bi moralo upoštevati, da je do nedopustnih ravnanj tožnice prišlo zato, ker ji toženka ni izplačala regresa, čeprav ji ga je dolgovala in ga je tožnica kasneje tudi uspešno iztožila. Presodilo je, da gre za okoliščine, ki bi jih morala toženka, poleg tožničinih osebnostnih lastnosti, upoštevati in govorijo v prid dejstvu, da njeno ravnanje in vedenje ni bilo takšno, da je bilo potrebno takojšnje prenehanje delovnega razmerja.

3. Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 14/2020 z dne 9. 3. 2020 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je v okoliščinah obravnavanega primera pravilna materialnopravna presoja, da za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi niso izpolnjeni pogoji iz 109. člena ZDR-1.

4. V skladu z dopuščenim vprašanjem je toženka vložila revizijo, v kateri navaja, da presoja sodišča druge stopnje ni pravilna. Sodišču druge stopnje očita, da je kljub ugotovitvi, da je prišlo do izgube zaupanja med strankama, zaključilo, da odpoved ni utemeljena, ker naj bi povod za nastanek okoliščin izhajal s strani toženke. Obenem pa je izrecno izpostavilo, da neizplačilo regresa ne opravičuje nedopustnega ravnanja tožnice. Nadaljevanje delovnega razmerja tožnice ravno zaradi izrečenih verbalnih žalitev in groženj z davljenjem direktorici ni več mogoče, kar navsezadnje izhaja tako iz izpovedbe direktorice toženke, podane na naroku za glavno obravnavo dne 15. 11. 2019, kot tudi tožničine reakcije na pritožbeni obravnavi. Meni, da sodišče druge stopnje ni imelo podlage za zaključek, da naj bi glede na težo in naravo storjene kršitve in vse s tem povezane okoliščine kazale, da je nadaljevanje delovnega razmerja še možno. Sodišče druge stopnje je brez razloga dalo absolutno prednost okoliščinam na strani tožnice ter opravičilo njeno ravnanje z namenom dosega izplačila denarne terjatve.

5. Tožnica v odgovoru na revizijo predlaga njeno zavrnitev.

6. Revizija je utemeljena.

7. Revizija je izredno pravno sredstvo zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji (prvi odstavek 367. člena ZPP). V primeru dopuščene revizije sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu in glede tistih konkretnih pravnih vprašanj, glede katerih je bila revizija dopuščena (371. člen ZPP).

8. Iz izpodbijane sodbe izhaja, da je toženka tožnici izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ker je 29. 8.

2015 direktorico toženke verbalno napadla, jo zmerjala in ji grozila, da jo bo zadavila, ko je prišel mož direktorice toženke, da bi tožnico pomiril, pa ga je ta fizično napadla, razbila sladoležno vitrino, ga z vratci te vitrine poškodovala in poškodovala tudi enega od delavcev toženke. Toženka je prvo kršitev opredelila kot kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja (po prvi alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1), drugo pa kot hujšo kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, storjeno naklepoma ali iz malomarnosti (po drugi alineji prvega odstavka 111. člena ZDR-1). Po tem, ko je sodišče izvedlo dokaz z izvedencem medicinske (psihiatrične) stroke, je ugotovilo, da je šlo dne 29. 8. 2015 za dva sklopa dejanj, pri čemer je pritrdilo sodišču prve stopnje, da je tožnica lahko odgovorna le za prvi sklop ravnanj, ki se nanaša na napad na direktorico toženke, saj je izvedenka podala mnenje, da je bilo sprva (ob dvakratnem prihodu tožnice do mize, kjer je sedela direktorica in ob pogovoru z direktorico) tožnično razumevanje pomena svojega ravnanja zmanjšano, vendar ne bistveno, zmožnost imeti v oblasti svoje ravnanje pa je bila že bistveno zmanjšana, kar pomeni, da je bila tožnica v stanju bistveno zmanjšane prištevnosti. Kasneje (dogajanje ob vitrini) pa tožnica svojega ravnanja ni imela več v oblasti in tudi ni bila več zmožna razumeti in se zavedati pomena tega ravnanja. Zato sta bili sodišči soglasni, da je tožnica odgovorna za kršitev po prvi alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, saj gre za ravnanje, ki ima elemente kaznivega dejanja razžalitve po prvem odstavku 158. člena Kazenskega zakonika (KZ-1, Ur. l. RS, št. 55/2008 in naslednji), ker je direktorici toženke izrekla žaljivke (prasica, lažnivka), ko je spornega dne prvič prisedla k mizi direktorice. Ni pa podana krivda za drugo očitano kršitev, saj je bila tedaj tožnica že neprištevna.

9. Po prvi alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1 delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja. Po prvem odstavku 109. člena ZDR-1 delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Sodišče druge stopnje je pritrdilo razlogom sodišča prve stopnje o obstoju odpovednega razloga iz prve alineje prvega odstavka 111. člena ZDR-1. Ni pa se strinjalo z obstojem pogoja iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1.

10. Sodišče druge stopnje je odločitev o nezakonnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi utemeljilo z obstojem okoliščin, ki v skladu s prvim odstavkom 109. člena ZDR-1 ne opravičujejo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Verjelo je sicer toženki, da je do tožnice izgubila zaupanje in da ne vidi možnosti za nadaljevanje sodelovanja z njo, saj je direktorici izrekla žaljivke v prostorih delodajalca, v gostinskem lokalu in v prisotnosti gostov. Menilo pa je, da bi bilo treba upoštevati tudi okoliščine, ki so tožnico privedle do takšnega ravnanja. Izpostavilo je izvedensko mnenje dr. B. K. P., da je bilo povod za tožnično ravnanje 29. 8. 2015 več sprožilnih elementov, med njimi dolgotrajni občutki prikrajšanosti, hude sočasne telesne bolezni, težki delovni pogoji, glavni sprožilni element pa je bil neizplačan regres. V dneh pred spornimi dogodki je tožnica direktorici poslala SMS sporočila in v njih spraševala, zakaj ji regres ni bil izplačan, čeprav je bil v plačilni listi obračunan. Odgovora ni dobila, kar jo je vznemirilo in zaradi česar je direktorico tega dne ponovno vprašala, kaj je z njenim regresom. Ko je dobila odgovor, da direktorica dela prav, je prišla do izraza tožničina izredno impulzivna narava. Kontrola nad vedenjem se je znižala. Ne da bi premislila ali vnaprej načrtovala, je tožnica odšla z delovnega mesta in se usedla za mizo k direktorici, ko je prišlo do prvega konflikta. Sodišče druge stopnje se sicer strinja s tem, da neizplačan regres ne opravičuje ravnanja tožnice, vseeno pa meni, da bi toženka morala upoštevati tudi, da se je dogodek odvijal zelo hitro, da se je v tem času psihično stanje tožnice v trenutku spreminjalo od še deloma zavestnega ravnanja do bistveno zmanjšane zmožnosti tožnice imeti v oblasti svoje ravnanje, da je bila direktorica sama prisotna na kraju dogodka in je videla, kako se je tožnično stanje hipoma spremenilo, tako da je bila na koncu tožnica

odpeljana z reševalnim vozilom. Vse navedene okoliščine po presoji sodišča druge stopnje kažejo na to, kako močno je na tožnico vplivalo dejstvo, da regresa ni prejela in zakaj je tako reagirala, zaradi česar pogoj za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1 ni izpolnjen.

11. Presoji sodišča druge stopnje ni mogoče pritrditi. Nemožnost nadaljevanja delovnega razmerja do poteka odpovednega roka (prvi odstavek 109. člena ZDR-1) se dokazuje z okoliščinami, zaradi katerih je ugotovljena kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja tako resna, da utemeljuje izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi kot najstrožjo sankcijo, brez odpovednega roka<sup>1</sup>. Pri presoji, ali je v smislu prvega odstavka 109. člena ZDR-1 mogoče nadaljevati delovno razmerje, je treba upoštevati vse okoliščine in interese obeh pogodbenih strank, pri čemer se "vse okoliščine" nanašajo zlasti na naravo, težo in posledice kršitve, pri presoji "interesov obeh pogodbenih strank" pa je pomembno zlasti medsebojno zaupanje oziroma kako je kršitev vplivala na medsebojno razmerje strank<sup>2</sup>. Sodišče druge stopnje je sicer pravilno navedlo vse relevantne okoliščine na strani obeh strank (teža ravnanj in njihov pomen z vidika delodajalca, pa tudi okoliščine, v katerih je prišlo do kršitve in zaradi katerih je prišlo do kršitve z vidika delavca). Vendar pa je pri tehtanju med okoliščinami in interesi neutemeljeno dalo prednost tistim na strani tožnice.

12. Tožnica je direktorici namenila grobe žaljivke in grožnje, na javnem mestu, vpričo strank, kar je ravnanje, ki ga delodajalec upravičeno ne more tolerirati. Delo v gostinskem lokalu, torej s strankami in na javnem mestu terja od delavca dostojno obnašanje in zmožnost obvladovanja. Pred strankami si noben delavec ne more dovoliti razreševanja osebnih konfliktov z nadrejenimi (in obratno), še zlasti pa ne na tako agresiven in žaljiv način, pa naj bo še tako nezadovoljen z delodajalčevim izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti<sup>3</sup>. Zato je bila presoja sodišča prve stopnje, da sta narava in teža kršitve upravičeno privedla do izgube medsebojnega zaupanja oziroma do odločitve, da s tožnico ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do poteka odpovednega roka, utemeljena. Stališče sodišča druge stopnje, da bi moral delodajalec tolerirati takšna ravnanja zaradi osebnostnih lastnosti in nezadovoljstva delavca, oziroma jih ne sankcionirati z izredno odpovedjo, je nesprejemljivo. Okoliščine na strani tožnice - užaljenost, vznemirjenost, temperament, nezadovoljstvo zaradi neizplačanega regresa in težave v zasebnem življenju - namreč ne opravičujejo narave kršitve niti ne zmanjšujejo njene teže.

13. Ker je sodišče druge stopnje zmotno presodilo, da pogoj za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1 ni podan, je Vrhovno sodišče na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP izpodbijani del sodbe sodišča druge stopnje spremenilo tako, da je pritožbi toženke ugodilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Posledično je spremenilo tudi odločitev o stroških pritožbenega postopka tako, da jih krijeta stranki vsaka svoje.

14. Tožnica na podlagi prvega odstavka 154. člena ZPP krije sama svoje stroške odgovora na revizijo.

15. Vrhovno sodišče je odločitev sprejelo soglasno.

-----  
<sup>1</sup> Glej sodbo VIII Ips 54/2017 z dne 6. 6. 2017.

<sup>2</sup> Glej sodbo VIII Ips 128/2015 z dne 27. 10. 2015.

<sup>3</sup> Sicer pa kršitev pravic, ki jih je tožnica očitala direktorici – neplačilo regresa za letni dopust, ki ga je kasneje očitno brez težav iztožila pred sodiščem – ni takšna, da bi bila tako skrajna reakcija vsaj razumljiva. Tudi sodišče druge stopnje je bilo mnenja, da neplačilo regresa ne opravičuje takega ravnanja.

**Datum zadnje spremembe: 17.07.2020**