



REPUBLIKA SLOVENIJA  
VIŠJE DELOVNO  
IN SOCIALNO SODIŠČE

**Evidenčna številka:** VDS0015815

**Datum odločbe:** 18.02.2016

**Senat:** Silva Donko (preds.), Samo Puppis (poroč.), mag. Aleksandra Hočevar Vinski

**Področje:** DELOVNO PRAVO

**Institut:** izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi - kršitev navodil delodajalca

**Zveza:** ZDR-1 člen 33, 34, 37, 38, 110, 110/1, 110/1-2.

## Jedro

Ker tožnica ni imela pooblastil za naročanje oziroma nabavljanje (posipne) soli, ni smela povpraševati pri kupcu A. oziroma pri njenem delavcu o njihovih zalogah soli, saj je s tem prišlo do težav pri pogajanju glede cen in v odnosih z dobaviteljem soli B. iz Italije. Povpraševanje po zalogah je že del dogovarjanja o dobavi in jasno sporočilo družbi A. in družbi B., da ima tožena stranka težave pri dobavi soli. S tem je kršila navodila tožene stranke in ravnala v nasprotju z določbo pogodbe o zaposlitvi, ki ji je nalagala vestno in dosledno opravljanje dela na delovnem mestu in upoštevanje delodajalčevih navodil in zahtev v zvezi z izpolnjevanjem delovnih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, kar je tudi ravnanje v nasprotju s 33. in 34. členom ZDR-1 ter 37. členom ZDR-1.

## Izrek

I. Pritožba se zavrne in se potrdi izpodbijana sodba sodišča prve stopnje.

II. Stranki sami krijeta vsaka svoje stroške pritožbenega postopka.

## Obrazložitev

1. Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje zavrnilo tožbeni zahtevek tožnice za ugotovitev, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 19. 12. 2013 nezakonita, da tožnici delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo dne 3. 1. 2014, ampak še traja, da je tožena stranka dolžna tožnici priznati vse pravice iz delovnega razmerja, jo pozvati nazaj na delo in ji za čas od datuma prenehanja delovnega razmerja dalje do vrnitve na delo obračunati plačo v bruto znesku 2.250,00 EUR, povečano za dodatek za delovno dobo (0,5 % za vsako leto delovne dobe), od tako obračunane plače plačati pripadajoče davke in prispevke za posamezno zapadlo plačo ter izplačati zapadle neto plače, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 18. dne v mesecu za vsako posamezno plačo ter ji plačati povračilo (pravilno: denarno nadomestilo) v višini desetih plač (točka I izreka). Odločilo je, da tožnica sama nosi svoje stroške postopka (točka II izreka).

2. Zoper navedeno sodbo se je pravočasno pritožila tožnica zaradi bistvenih kršitev določb postopka, zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja in napačne uporabe materialnega prava. Pritožbenemu sodišču predlaga, da izpodbijano sodbo spremeni tako, da tožbenemu zahtevku v celoti ugodi, toženi stranki pa naloži v plačilo stroške postopka, oziroma podredno, da jo razveljavi in vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Navaja, da je obrazložitev sodbe nejasna in se je ne da preizkusiti. Sodišče prve stopnje je ravnalo pristransko in ni dopustilo izvedbe dokazov, ki jih je predlagala tožnica, ki zaradi navedenega v postopku ni imela nikakršnih možnosti za uspeh. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je konstrukt tožene stranke in dokaz šikaniranja oziroma *mobbinga* nad tožnico. Tožena stranka je kršila 24. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ter prvi odstavek 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki določata ukrepe za zaščito delavcev pred nadlegovanjem, šikaniranjem in trpinčenjem na delovnem mestu. To izhaja iz zapisnika Inšpektorata RS za delo z dne 1. 10. 2014 in Odgovora Inšpektorata RS za delo z dne 27. 1. 2015. Tožnica ni mogla kršiti navodil tožene stranke, če ta niso bila pisna. Ustna navodila ne zadoščajo, saj se lahko tožena stranka, kot močnejša stranka v razmerju, nanje vedno sklicuje. V dvomu bi moralo sodišče odločiti v korist šibkejše stranke, torej tožnice, česar pa sodišče prve stopnje ni storilo. Sodišče prve stopnje je v celoti spregledalo, da je bil tožnici odrejen suspenz ter ni ugotovilo zakonskega razloga za suspenz. ZDR-1 v 22. členu določa, da je delodajalec dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrste del. Pisna navodila tožene stranke za opravljanje dela na delovnem mestu ne obstajajo, kar izhaja iz citiranih zapisnika Inšpektorata RS za delo z dne 1. 10. 2014 in odgovora Inšpektorata RS za delo z dne 27. 1. 2015. V opisu delovnega mesta so odgovornosti in naloge navedeni le splošno. Vsi akti delodajalca niso bili na razpolago delavcem v skladu z 10. členom ZDR-1, zato se delavci z njimi niso mogli seznaniti. Tožnica ni bila seznanjena s prevedenim opisom delovnega mesta, ki bi ji bil ob izročeni ob podpisu pogodbe o zaposlitvi. Tožena stranka ga je vložila šele v sodni spis. V pogodbi o zaposlitvi je navedeno, da se sklepa za delovno mesto oddelčni vodja prodaje, ki ni sistemizirano, nato pa se navaja delovno mesto vodje proizvodnje, ki je v aktu o sistemizaciji opredeljeno kot vodilno delovno mesto. Tožnica torej ni bila zaposlena na delovnem mestu oddelčni vodja prodaje, temveč na delovnem mestu vodje proizvodnje.

Glede kršitev, ki so se tožnici očitale v izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pritožba v zvezi s prvo kršitvijo navaja, da tožnica pri A. oziroma pri tam zaposlenem delavcu B.B. ni naročala soli, temveč je samo poizvedovala po soli. S tem se tudi niso poslabšali odnosi tožene stranke in družbe C. (iz Italije), ki je bila dobavitelj soli za toženo stranko. Priča D.D. je izpovedala, da o ceni soli potekajo pogajanja z dobavitelji pred sezono in da tožničin klic ni povzročil nobenih težav pri pogajanjih glede cen in tudi ne glede odnosa z dobaviteljem soli iz Italije. Sodišče prve stopnje je napačno ugotovilo, da je tožnica s klicem obvestila konkurenco o nesposobnosti tožene stranke dobaviti sol, poleg tega pa A. in C. nista konkurenta, temveč sta v vlogi kupca in dobavitelja. Nadalje pritožba navaja, da zapleta z E. ni povzročila tožnica, saj je bila v času prejetega naročila s strani E., konec oktobra 2013, na dopustu. V času dopusta pa ni bila dolžna urejati dobav, kar je potrdila tudi direktorica tožene stranke F.F.. Sodišče prve stopnje je tudi napačno ugotovilo, da se je tožnica dogovorila za dobavo velike količine soli in sicer 250 ton v prekratnem dobavnem roku, saj je bila takrat na dopustu. Po vrnitvi z dopusta je tožnica vestno in odgovorno reševala nastalo situacijo (z E.). Zato ni pravilna ugotovitev sodišča prve stopnje, da je zadevo morala reševati tožničina sodelavka G.G.. Tožnici ni mogoče očitati hude malomarnosti v zvezi z nemožnostjo dobave soli, saj celo tožena stranka navaja, da je imela tožnica dobre namere pri reševanju zapleta. Napačna je tudi ugotovitev, da je tožnica izdala poslovno skrivnost in izjemno občutljivo informacijo, ko naj bi ruskega poslovnega partnerja obvestila o odhodu takratnega direktorja H.H.. Vsakokratni direktor tožene stranke je vpisan v sodnem registru, zato gre za informacijo javnega značaja in ne za poslovno skrivnost. H.H. je tožnico dne 2. 12. 2013 ob 7.24 uri po elektronski pošti obvestil, da v nekaj dnevih predaja funkcijo direktorja in s tem tudi pravice ter

odgovornosti, iz česar izhaja, da je tožnico s tem dopisom naklepno zavedel in ustvaril konstrukt za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Po prejetju njegove elektronske pošte je namreč tožnica istega dne, ob 11.28 uri, torej že po prejeti elektronski pošti H.H., obvestila ruskega poslovnega partnerja tožene stranke o menjavi direktorja pri toženi stranki, s tem da ni nikjer navedla, da direktor odhaja in niti ni navedla imena direktorja. Zmotna je tudi ugotovitev sodišča prve stopnje, da je tožnica širila neresnične informacije, da H.H. in I.I. mimo tožene stranke prodajata posipno sol, saj o tem ni v spisu niti enega listinskega dokaza. Zato ni jasno, kako je lahko sodišče prve stopnje popolnoma nekritično sledilo ustnim dokazom, ki so v celoti neresnični in ponovno kažejo na *mobbing* ter konstrukt. Tožnica tudi ni prekoračila svojih pooblastil v zvezi s prodajo mlinčka za sol kot novega produkta. Dnevno je pripravljala veliko ponudb, za katere ni bila potrebna avtorizacija, kar izhaja iz izpovedbe H.H., ki je pojasnil, da so bili okvirji postavljeni ter da so se dogovorili, za katere kupce je potrebno ponudbe avtorizirati; za vse ponudbe to ni bilo potrebno. Pri kalkulaciji in ponudbi je aktivno sodeloval tudi J.J., ki je tožnici poslal kalkulacijo in podatkovni list za mlinček. Sodišče prve stopnje je tudi v tem delu nekritično upoštevalo navedbe H.H., ki je lažno pričal, da J.J. ni podal soglasja. Neutemeljeno je tudi sklicevanje na 20. člen Pravil tožene stranke o podrobnejši uporabi določb Zakona o delovnih razmerjih iz januarja 2009 (v nadaljevanju: Pravila), ki je pravilnik o delovnih razmerjih, ki temelji na starem ZDR in ki od 2013 dalje ne velja več. Toženi stranki v zvezi z delom tožnice ni nastala niti moralna niti materialna škoda. Priglaša stroške pritožbe.

3. V odgovoru na pritožbo tožena stranka prereka navedbe iz pritožbe, predlaga njeno zavrnitev in potrditev izpodbijane sodbe sodišča prve stopnje. Priglaša stroške odgovora na pritožbo.

4. Pritožba ni utemeljena.

5. Pritožbeno sodišče je na podlagi drugega odstavka 350. člena Zakona o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 s sprem. - ZPP) preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah razlogov, ki so navedeni v pritožbi, pri tem pa je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje ter 12. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri tem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni kršilo določb pravnega postopka, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti in ne tistih, ki jih uveljavlja pritožba, pravilno in popolno je ugotovilo dejansko stanje in pravilno uporabilo materialno pravo.

6. Neutemeljena je pritožba v delu, da je podana bistvena kršitev določb postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ker naj bi bili razlogi sodbe nejasni oziroma sodbe ne bi bilo mogoče preizkusiti. Sodišče prve stopnje je ugotovilo vsa pravno odločilna dejstva ter pravilno uporabilo materialno pravo, sodbo je ustrezno obrazložilo z dejanskimi ugotovitvami in pravnimi stališči, zato jo je mogoče v celoti preizkusiti. Pritožbene navedbe, da sodišče prve stopnje ni izvedlo oziroma upoštevalo tistih dokazov, ki jih je predlagala oziroma predložila tožnica, dejansko izražajo nestrinjanje tožnice z ugotovljenim dejanskim stanjem in pravnimi stališči sodišča prve stopnje, kar pa ne predstavlja pritožbenega razloga bistvenih kršitev določb pravnega postopka. Posledično so neutemeljene tudi pritožbene navedbe, da je sodišče prve stopnje ravnalo pristransko, ko ni izvedlo (nekaterih) dokazov, ki jih je predlagala tožnica. Na podlagi vseh izvedenih dokazov je sodišče prve stopnje pravilno in popolno ugotovilo dejansko stanje, zato izvedba dodatnih dokazov ni bila potrebna.

7. Tožena stranka je tožnici izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi po 2. alineji prvega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013 in 78/2013 - popr.; ZDR-1). V skladu s citirano določbo lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec naklepoma ali iz hude

malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora biti izpolnjen tudi pogoj iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1 in sicer, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oz. do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

8. Za pritožbeno rešitev zadeve so relevantne tudi določbe 33., 34. 37. in 38. člena ZDR-1. V skladu s 33. členom ZDR-1 mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Po določbi 34. člena ZDR-1 mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, po 37. členu ZDR-1 pa se je delavec dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca. Delavec v skladu z 38. členom ZDR-1 ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

9. Ker se izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi sklicuje tudi na 20. člen Pravil, ki določa prepoved škodljivega ravnanja delavca, pritožbeno sodišče pojasnjuje, da z uveljavitvijo ZDR-1 niso avtomatično prenehali veljati splošni akti delodajalca, sprejeti na podlagi prej veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in naslednji; ZDR), kot to zmotno navaja pritožba. Zato tožnica v pritožbi neutemeljeno navaja, da tožena stranka ne bi smela tožnici očitati hujše kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja po 20. členu Pravil.

10. V zvezi s pritožbenimi navedbami tožnice sodišče druge stopnje najprej ugotavlja, da je bila tožnica pri toženi stranki zaposlena na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne 1. 7. 2013 (A1). Iz pogodbe izhaja, da se sklepa za delovno mesto "oddelčni vodja prodaje", v nadaljevanju pa se sklicuje oziroma navaja delovno mesto "vodja proizvodnje". Tožena stranka je v odgovoru na tožbo pojasnila, da je pri navedbi delovnega mesta prišlo do napake, saj je v tem delu pogodba nekonsistentna, ker v drugem odstavku 2. člena ter prvem odstavku 3. člena omenja delovno mesto "vodja proizvodnje", namesto "oddelčni vodja prodaje". Izpostavlja je torej, da je v pogodbi v dveh členih res pomotoma navedeno napačno delovno mesto, kar predstavlja očitno pomoto in na samo izvrševanje del in nalog, ki jih je morala tožnica opravljati oziroma izpolnjevati na delovnem mestu "oddelčni vodja prodaje" ne more vplivati.

Pritožbeno sodišče po proučitvi podatkov v spisu ugotavlja, da te pritožbene navedbe niso utemeljene. Iz pogodbe o zaposlitvi z dne 1. 7. 2013 (A1) izhaja (1. člen), da je tožena stranka tožnico pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznanila z naravo dela, dejansko vsebino delovnega mesta in z vsemi povezanimi tveganji ter da sta se stranki pred podpisom pogodbe o zaposlitvi tudi ustno pogovorili o vsebini pogodbe o zaposlitvi. Prav tako iz pogodbe o zaposlitvi izhaja, da tožnica pozna splošne akte delodajalca. Glede na to, da je sodišče prve stopnje po oceni izvedenih dokazov ugotovilo, da je tožnica ravnala v nasprotju z ustnimi navodili tožene stranke, ter ob upoštevanju dejstva, da je bila tožnica ob podpisu pogodbe seznanjena z dejansko vsebino svojega dela, niso pravno relevantne navedbe, da naj delovno mesto "oddelčni vodja prodaje" sploh ni bilo sistemizirano in da tožnica, kot tudi ostali delavci pri toženi stranki, ni bila seznanjena s splošnimi akti tožene stranke. Bistveno je, da je tožnica poznala dejansko vsebino svojega dela, kar izhaja iz ugotovitev sodišča prve stopnje, zato je tudi nebistvena pritožbena navedba, da je tožena stranka šele med sodnim postopkom vložila v spis opis nalog delovnega mesta, prevedenega v slovenščino. Posledično so tudi neutemeljene pritožbene navedbe, da ustna navodila ne zadoščajo, oziroma da bi morala tožena stranka tožnico pisno seznaniti z vsebino delovnih nalog. Ker je bila tožnici pogodba o zaposlitvi izredno odpovedana zaradi ugotovljenih hujših kršitev pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja, so neutemeljene pritožbene

navedbe, da naj bi šlo za *mobbing* oziroma konstrukt tožene stranke. V zvezi s trditvami o *mobbingu* torej ni utemeljeno sklicevanje pritožbe na zapisnik Inšpektorata RS za delo z dne 1. 10. 2014 in (A12) in Odgovora Inšpektorata RS za delo z dne 27. 1. 2015 (A11). V tej zvezi tožnica tudi neutemeljeno povezuje domnevno neprevedene splošne akte tožene stranke v slovenščino s podano izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj je odločilno, da je tožnica poznala vsebino svojega dela ter prepovedi in omejitve, ki jih je določila tožena stranka in ki jih tožnica ni upoštevala. Zato tudi pomanjkljivost v pogodbi o zaposlitvi glede pravilne navedbe tožničinega delovnega mesta ne more odločilno vplivati na presojo zakonitosti izpodbijane izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

11. Sodišče prve stopnje je pravilno ugotovilo, da je tožena stranka spoštovala postopkovne določbe glede podaje izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, tožnici je omogočila zagovor v skladu z drugim odstavkom 85. člena ZDR-1 ter odpoved podala pravočasno, v roku 30 dni iz drugega odstavka 109. člena ZDR-1, ki teče od ugotovitve razloga za izredno odpoved.

12. Tožena stranka je v vabilu na zagovor oziroma v pisni obdolžitvi ter v izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici očitala štiri hujše kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Prva kršitev se je nanašala na tožničin telefonski klic, ki ga je opravila dne 30. 1. 2013, ko je v nasprotju z navodili tožene stranke ter ter v njeno škodo, po telefonu kontaktirala B.B. iz podjetja A., čeprav je vedela, da nima pooblastila za naročanje blaga oziroma pooblastila, da lahko brez izrecnega navodila tožene stranke oziroma nadrejenih delavcev opravlja poizvedbe o možnosti morebitne dobave posipne soli toženi stranki. S tem je ravnala v nasprotju z vzpostavljenim politikom ter načinom dela pri toženi stranki. Dejanje je ponovila tudi dne 1. 12. 2013, kljub izrecnemu opozorilu vodje področja prodaje posipne soli D.D., da tega ne sme storiti. S tem je tožnica ravnala v nasprotju s 3. členom pogodbe o zaposlitvi z dne 1. 7. 2013 in opisom del delovnega mesta. Zaradi navedenih klicev je toženo stranko zatem kontaktiral predstavnik družbe C., pri katerem tožena stranka naroča in kupuje sol ter izrazil neodobravanje glede naročanja oziroma poizvedb o morebitni dobavi posipne soli pri B.B. oziroma A.. S tem je tožnica ravnala v nasprotju z 12. členom pogodbe o zaposlitvi, ki je smiselno enak 33. in 34. členu ZDR-1 ter v nasprotju z 20. členom Pravil, ki prepoveduje škodljivo ravnanje in določa, da mora imeti delavec korekten odnos do sodelavcev in delodajalca, da mora graditi korekten odnos s kupci, naročniki in poslovnimi partnerji ter mora ustvarjati in varovati dobro ime delodajalca, hkrati pa ne sme prekoračiti pooblastil.

13. Druga tožnici očitana kršitev se nanaša na ravnanje tožnice, ko naj bi konec novembra 2013 (med 25. 11. in 30. 11. 2013) opustila svojo dolžnost biti v delovnem času na razpolago toženi stranki oziroma strankam tožene stranke, saj je bila tožnica nedosegljiva za vse klice s strani družbe E. in ni uredila težav, ki so nastale zaradi njenega predhodnega malomarnega ravnanja. Zato je morala njeno delo opraviti sodelavka, s čemer je tožnica ravnala v nasprotju z 12. členom pogodbe o zaposlitvi, 33., 34. in 37. členom ZDR-1 in 20. členom Pravil. Tožnica je nadalje konec meseca novembra 2013 ter v začetku meseca decembra 2013 obvestila poslovnega partnerja K. iz Rusije o odhodu sedanjega direktorja H.H., s čemer je brez ustreznega soglasja poslovnemu partnerju sporočila izjemno občutljivo in zaupno informacijo, ki je ni dovoljeno in dopustno izdajati nepooblaščenim osebam. Tožnica naj bi tudi o H.H. širila neresnične informacije. S tem je kršila 11. člen pogodbe o zaposlitvi, po katerem ne sme izkoriščati za svoje osebno uporabo ali izdajati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in ki so bile delavcu zaupana, ali s katerim je bil seznanjen na drug način, kršila pa je tudi 38. člen ZDR-1. S četrto kršitvijo se tožnici očita, da je kljub izrecnemu navodilu tožene stranke, da se je potrebno pri razvoju novega produkta vedno pogovoriti z vodstvom in lastniki, družbi L. posredovala ponudbo za solne mlinčke, čeprav je bil ta izdelek še popolnoma nerazvit in bi lahko to storila le v soglasju z nadrejenimi in lastnikom tožene stranke. S tem je kršila 12. člen pogodbe o zaposlitvi in 33. ter 37. člen ZDR-1.

Tožena stranka je v izredni odpovedi med drugim tudi navedla, da je povsem izgubila zaupanje v tožnico ter da zaradi navedenega ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja v smislu določbe prvega odstavka 109. člena ZDR-1.

14. Sodišče prve stopnje je v zvezi s prvim očitkom pravilno ugotovilo, da tožnica ni imela pooblastil za nabavljanje (posipne) soli. Pravilno je ugotovilo, da so bile pri toženi stranki izdelane in javno objavljene organizacijske sheme - organigrami, ki so točno določale obveznosti delavcev ter prepovedi v zvezi z opravljanjem dela. Te sheme so bile objavljene na oglasni deski, zato je sodišče prve stopnje zaključilo, da jih je poznala tudi tožnica oziroma je vedela, kakšne so njene pristojnosti. Na podlagi izpovedbe prič D.D., H.H., G.G. in F.F., sedanje direktorice tožene stranke, je sodišče prve stopnje ugotovilo, da tožnica ni imela pooblastila za naročanje in dobavljanje posipne soli, ker je bila za to zadolžena D.D.. Zato ni smela povpraševati pri kupcu A. oziroma pri njenem delavcu B.B. o njihovih zalogah soli, saj je s tem prišlo do težav pri pogajanju glede cen in odnosih z dobaviteljem soli iz Italije C.. Pravilno je stališče sodišča prve stopnje, da je povpraševanje po zalogah že del dogovarjanja o dobavi in jasno sporočilo A. in družbi C., da ima tožena stranka težave pri dobavi soli. Za odločitev o pritožbi niti ni bistveno, ali je bila tožnica tista, ki je zaradi nezmožnosti dobave soli povzročila zaplet z družbo E., saj se ji v izredni odpovedi ne očita, da bi bila pogodba sestavljena nestrokovno oziroma v nasprotju z navodili tožene stranke. Bistveno je, da je tožnica ta zaplet reševala na način, ki ga tožena stranka ni dovoljevala oziroma da je kršila navodila tožene stranke s tem, ko je kontaktirala B.B. v zvezi s poizvedbo o zalogah posipne soli pri družbi A.. Zato je pravilen zaključek sodišča prve stopnje, da je s tem, ko je klicala B.B., ravnala v nasprotju z 12. členom pogodbe o zaposlitvi, ki nalaga vestno in dosledno opravljanje dela na delovnem mestu in upoštevanje delodajalčevih navodil in zahtev v zvezi z izpolnjevanjem delovnih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, kar je tudi ravnanje v nasprotju s 33. in 34. členom ZDR-1 ter 37. členom ZDR-1. Pravilno je nadalje stališče sodišča prve stopnje, da ni nujno, da škoda delodajalcu nastane, saj je dokazana možnost nastanka take škode. Prav tako ni odločilno, ali je tožnica ravnala naklepno, saj je sodišče prve stopnje ugotovilo, da ji je tožena stranka očitala hudo malomarnost in ne naklep. Tožnica je torej kršila pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja, ko je kontaktirala B.B., saj je bil lahko njen klic povezan le z možnostjo nabave soli, za kar pa tožnica ni bila upravičena. V zvezi s to kršitvijo je D.D., zaposlena pri toženi stranki, prepričljivo pojasnila, da konkurenca hitro izkoristi informacijo, da je nekdo v težavah ter da je zaradi tožničin poizvedb prišla informacija o poizvedbah do dobavitelja soli, družbe C., njen predstavnik pa je bil užaljen, ker tožena stranka ni poizvedovala pri njih. Pojasnila je tudi, da bi lahko dobavitelj toženo stranko cenovno izsiljeval, oziroma bi tožena stranka težje dobila bolj ugodno ponudbo. Zaradi navedenega niso utemeljene pritožbene navedbe, da tožnica ni povzročila vsaj moralne škode toženi stranki.

15. V zvezi s drugo kršitvijo je sodišče prve stopnje ugotovilo, da je delavka iz E. poslala e-mail tožnici in spraševala, kaj se dogaja s posipno soljo, ki ni bila dobavljena. Priča G.G. je pojasnila, da je bila tožnica skrbnica za družbo E., da pa je zaradi nesodelovanja tožnice situacijo z E. reševal tožničin "back office". V zvezi s to kršitvijo je tožnica sicer navajala, da je bila 25. 11. 2013 na delu pri toženi stranki v pisarni in da je bila dosegljiva za telefonske klice, vendar ji nihče izmed sodelavcev ni prinesel telefona oziroma slušalke. Pojasnila je, da imajo v pisarni en telefon oziroma slušalko, klic pa prevzame tisti, pri katerem se trenutno slušalka nahaja. Naslednje tri dni pa je bila tožnica na terenu. V zvezi s to kršitvijo so sicer razlogi sodišča prve stopnje skromni, vendar pa je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da je zaradi neupoštevanja navodil oziroma vsebine dela na delovnem mestu tožnica ravnala v nasprotju s 33., 34. ter 37. členom ZDR in 12. členom pogodbe o zaposlitvi. Tožnica namreč ni uspela izpodbiti trditev tožene stranke, da bi tudi takrat, ko je bila nesporno na terenu (3 dni), lahko odgovarjala na e-mail oziroma klice E., saj je imela na terenu s seboj službeni mobilni telefon znamke "Iphone", ki ji je omogočal tudi odgovarjanje na elektronsko pošto in

klice. Ker je bila tožnica tista, ki je bila kot skrbnica zadolžena za komuniciranje z E., opustitve te svoje obveznosti oziroma kršitve pogodbenih obveznosti ne more opravičiti s tem, da je bila delavka, ki je namesto nje uredila situacijo, to dolžna storiti.

16. Po oceni izvedenih dokazov je sodišče prve stopnje tudi pravilno ugotovilo, da je bila tožnica seznanjena s tem, da je odhod oziroma sprememba vodstva zaupna informacija oziroma informacija zaupne narave, ki jo ne sme nikomur posredovati brez soglasja nadrejenih. Tožnica je bila prisotna na jutranjem sestanku (v juniju 2013), ko je direktor tožene stranke to informacijo sporočil vsem zaposlenim, razen tistim v proizvodnji. Takrat je bilo tudi vsem prisotnim pojasnjeno, da informacije ni dopustno sporočiti nepooblaščenim osebam. Zato tožnica takšne informacije ni smela posredovati poslovnemu partnerju tožene stranke K. iz Rusije. Dejstvo, da je H.H. tožnico dne 2. 12. 2013 v jutranjih urah obvestil o svojem odhodu, ne opravičuje tožnice, da je čez nekaj ur ta podatek sporočila poslovnemu partnerju iz Rusije v zvezi s pripravo pogodbe o dobavi. Tožnica se ne more sklicevati na to, da je pripravljala pogodbo z ruskim poslovnim partnerjem in je podatek sporočila zaradi tega, da bi se v pogodbi pravilno navedel podpisnik s strani tožene stranke. Takšne informacije namreč do izrecnega navodila oziroma odobritve tožene stranke v nobenem primeru ne bi smela sporočiti poslovnemu partnerju. Poleg tega pa iz elektronskega sporočila niti ne izhaja, da bi sporočila ime in priimek novega direktorja, v kolikor je štela, da je to potrebno za podpis pogodbe. Tako se izkaže, da je tujemu partnerju brez utemeljenega razloga posredovala informacijo, ki jo je tožena stranka štela za zaupno. S tem v zvezi so neutemeljene tožničine pritožbene navedbe, da gre za informacijo javnega značaja. Ko je informacija o spremembi direktorja objavljena v sodnem oziroma poslovnem registru, je seveda to javna informacija. Vendar pa gre lahko pred tem za poslovno odločitev tožene stranke, kdaj poslovnim partnerjem oziroma javnosti ta podatek sporoči, oziroma kdaj je to zanj najbolj primerno. V tem smislu pa gre za zaupno informacijo, ki je tožnica ni smela posredovati osebam, oziroma je s svojim ravnanjem postopala v nasprotju z jasnimi navodili tožene stranke v smislu 34. člena ZDR-1.

Na podlagi izpovedbe direktorice F.F. in priče H.H. je sodišče prve stopnje tudi ugotovilo, da je tožnica direktorico obvestila, da H.H. prodaja posipno sol mimo tožene stranke O tej informaciji je direktorica soočila H.H. ter informacijo preverila ter po sestanku z D.D. ugotovila, da so ti očitki neresnični. Ker je že tožnica o domnevni prodaji soli ustno obvestila direktorico tožene stranke, je glede na naravo informacije ter način preverjanja te informacije povsem sprejemljivo, da je sodišče prve stopnje odločilo le na podlagi ustnih dokazov, torej izpovedi zakonite zastopnice tožene stranke in priče H.H.. Zato pritožba tudi v tem delu neutemeljeno očita sodišču prve stopnje, da dokazna ocena temelji le na izpovedbah oziroma "ustnih" dokazih.

17. Tudi v zvezi s kršitvijo glede solnih mlinčkov je sodišče prve stopnje ugotovilo, da niti iz pričanja J.J., ki je bil pri toženi stranki odgovoren za prodajo širokopotrošnih izdelkov v Avstriji in drugih državah, niti iz izpovedi takratnega direktorja H.H. ne izhaja, da bi lahko tožnica posredovala L. ponudbo za izdelek, ne da bi bilo to prej dogovorjeno z lastniki oziroma z vodstvom tožene stranke. J.J. je prepričljivo izpovedal, da je L. sicer povpraševal po teh mlinčkih, vendar pa, ker gre za mednarodno stranko, se je bilo v takšnem primeru vedno potrebno dogovoriti o ponudbi. Tožnici je povedal, da mlinčkov ni mogoče proizvajati v M. v Avstriji, obstajala pa je možnost, da bi te mlinčke izdelovali pri toženi stranki. Na tej točki se je dogovarjanje o tem zaključilo, sodišče prve stopnje pa je pravilno upoštevalo, da J.J. tožnici ni dal dovoljenja za prodajo solnega mlinčka, kar je odgovoril tudi direktorju H.H., ko ga je ta spraševal, ali je prodajo tega mlinčka odobril. Pri mednarodnih kupcih in pri novih izdelkih, ki se proizvajajo v Avstriji, je vedno potrebo soglasje J.J., če pa bi se mlinček proizvajal v Sloveniji, bi bilo po ugotovitvah sodišča prve stopnje potrebno soglasje direktorja H.H.. Ker je H.H. prepričljivo izpovedal, da takšnega soglasja ni dal, je sodišče prve stopnje pravilno

ugotovilo, da je tožnica ravnala preko svojih pooblastil, pri čemer ga tudi ni vprašala za soglasje, ampak je bil izdelek ponujen L. brez soglasja in brez navodila, naj se ponudi. Tudi sicer iz dokaznega postopka izhaja, da glede proizvodnje solnega mlinčka niso bile dogovorjene bistvene okoliščine, saj sploh ni bilo jasno, kje se bo ta mlinček proizvajal oziroma kje se bo polnila sol. Zato tudi pritožbeno sodišče ne dvomi v pravilnost dokazne ocene sodišča prve stopnje, da zadeva glede prodaje solnih mlinčkov še ni bila dogovorjena v takšni meri, da bi bilo mogoče podati ponudbo, kot je to storila tožnica. Zato je tudi v tem delu tožnica ravnala v nasprotju z 12. členom pogodbe o zaposlitvi ter 33. in 37. členom ZDR-1, glede na jasno ugotovljeno prakso ravnanjem pri toženi stranki v takem primeru.

18. Sodišče prve stopnje je torej pravilno ugotovilo, da so tožnici dokazane vse štiri hujše kršitve pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja. Ker je tudi ugotovilo, da je podan drugi pogoj za zakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 109. člena ZDR-1, to je, da ni mogoče nadaljevanje delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka, ker je tožena stranka izgubila vse zaupanje v delo tožnice, je pravilno zavrnilo tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonitosti izpodbijane izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, reparacijo in plačilo denarnega nadomestila po 118. členu ZDR-1. Neutemeljene so pritožbene navedbe tožnice, da toženi stranki ni nastala škoda zaradi ravnanja tožnice, kar je mogoče razumeti kot nestrinjanje tožnice s tem, da bi šlo za hujše kršitve pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja v smislu 2. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1, oziroma da ni porušeno zaupanje v delo tožnice v smislu prvega odstavka 109. člena ZDR-1. Tožnica je ravnala v nasprotju z navodili tožene stranke, kar glede na naravno ugotovljenih kršitev, ko je šlo za poslovanje s strankami, predstavlja hujšo kršitev pogodbenih obveznosti, ki je povzročila izgubo zaupanja, zaradi katerega ni mogoče nadaljevanje dela tožnice pri toženi stranki. Na drugačno odločitev od izpodbijane tudi ne vpliva navedba, da sodišče prve stopnje ni preverilo razlogov za suspenz, ki je bil tožnici odrejen ob vročitvi pisne obdolžitve. Tožnica ni niti v tožbi niti kasneje izpodbijala izrečenega suspenza, zato le-ta ni predmet sodne presoje sodišča prve stopnje.

19. Ker torej niso podani pritožbeni razlogi niti tisti, na katere pazi po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje (353. člen ZPP). Ostalih pritožbenih navedb pritožbeno sodišče ni presojalo, saj niso odločilnega pomena za odločitev o pritožbi. V skladu s prvim odstavkom 360. člena ZPP mora namreč sodišče druge stopnje v obrazložitvi sodbe oziroma sklepa presoditi le tiste navedbe pritožbe, ki so odločilnega pomena, in navesti razloge, ki jih je upoštevalo po uradni dolžnosti.

20. Tožnica s pritožbo ni uspela, zato sama krije svoje stroške pritožbe, v skladu z drugim odstavkom 165. člena ZPP.

21. Ker gre za spor o prenehanju delovnega razmerja, krije tožena stranka kot delodajalec, glede na določbo petega odstavka 41. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04 in 10/04; ZDSS-1), sama svoje stroške odgovora na pritožbo, ne glede na uspeh v postopku.

**Datum zadnje spremembe:** 17.10.2016