

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST
DELAVCA

Irena Majce



POVZETEK

V projektni nalogi želim skozi sodno prakso in veljavno zakonodajo prikazati, kako je sodišče reševalo nastale konflikte v povezavi z odškodninsko odgovornostjo delavca. Namen projektne naloge je skozi primere iz sodne prakse in z upoštevanjem veljavne zakonodaje pomagati prihodnjim študentom pri spoznanju, kako zelo pomemben element delovnega procesa je skrb za dosledno izvajanje pogodbenih določil, katere se je s podpisom zavezal nase prevzeti delavec, in kakšne sankcije sledijo, če ta določila niso spoštovana. Proučila sem odločbe Vrhovnega sodišča RS, višjih sodišč v Mariboru in Celju, Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani. Na osnovi njihovih sodb sem povzela glavne smernice za ustrezno ravnanje tako delavcev kot delodajalcev v sporih.

Ključne besede: odškodninska odgovornost, sodna praksa, delavci, zakonodaja, delovni proces, pogodbeni določila

SUMMARY

In my project I have decided to show, through case-law and legislation currently in force, how the court settled conflicts between employers and employees; I concentrated especially on a few cases regarding situation where the employee's actions caused damage to the employer and the employee's consequent liability for damages. The purpose of my projects is, through analysis of relevant cases from court practice as well as legislation currently in force, to help future students realize just how important an element of the work process is making sure that contractual provisions that the employee undertook to comply with by signing the contract are implemented; and furthermore, what are the sanctions for noncompliance with the contractual provisions.

Key words: liability for damages, case-law, employees, legislation, work process, contractual provisions

UDK: 349.933(043.2)



VSEBINA

1	Uvod	1
2	Teoretično o odškodninski odgovornosti	6
2.1	Nedopustno ravnanje ali škodljivo dejstvo	7
2.2	Nedopustna škoda	8
2.3	Vzročna zveza	11
2.4	Krivda	15
2.4.1	Deljena odgovornost delavcev.....	17
2.4.2	Odgovornosti delavcev po enakih delih	18
2.4.3	Solidarna odgovornost delavcev.....	19
2.4.4	Odškodninska odgovornost javnega uslužbenca	19
3	Zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila	21
4	Pavšalna odškodnina	23
5	Sklep	26
	Literatura	29
	Pravni viri	30
	Drugi viri	32

KRAJŠAVE

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
SPZ	Stvarnopravni zakonik
OZ	Obligacijski zakonik
RS	Republika Slovenija
VS RS	Vrhovno sodišče republike Slovenije
VDSS	Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani
ZPP	Zakon o pravnem postopku

1 UVOD

Na področju odškodninske odgovornosti delavca zakonska ureditev določa standardne pravne institute o zahtevani stopnji krivde, o sorazmernih deležih pri povračilu škode, če gre za več povzročiteljev, o predpostavki enakih deležev pri povzročitvi škode, če deleži niso ugotovljivi, ter o solidarni odgovornosti, če je škoda povzročena z naklepnim kaznivim dejanjem. Obstaja možnost, da se s kolektivno pogodbo uredi tako možnost določene pavšalne odškodnine kot tudi da se uredijo načini in pogoji za zmanjšanje ali oprostitev plačila odškodnine (Vodovnik 2001, 71). Odškodninska odgovornost delavca je tista odgovornost, ki nastane zaradi škode delodajalcu pri delu ali v zvezi z delom delavca in je odgovornost za naklep ali hudo malomarnost, kar pomeni razliko v stopnji krivde. Delavec ne more biti odškodninsko odgovoren iz objektivne odgovornosti, to pa je lahko delodajalec po določilih Obligacijskega zakonika (OZ) (Uradni list RS, št. 83/01). Med vzrokom škode in povzročiteljem mora obstajati vzročna zveza, povzročitelj škode mora imeti poslovno sposobnost (Košir 2001, 13).

Dejstvo vsega skupaj pa je, da odgovornost definitivno nastaja na obeh straneh in ravno zaradi poslabšanja medčloveških odnosov prihaja do situacij, ko se že najmanjši spori prenašajo v pristojnost sodišč in da eni ali drugi v vsakem dejanju nasprotnika želijo iztržiti čim več, tudi skozi premiso odgovornosti (Novak 2010).

Ne glede na vrsto dejanja pa je treba nastalo škodo povrniti. Ob upoštevanju, da smo glede na 14. člen Ustave RS (Uradni list RS, št. 33/91-1, 42/97, 66/00) pred zakonom vsi enaki, se morajo vsi, tako delavci kot tudi delodajalci, zavedati posledic svojih dejanj. Napačna dejanja, prepričanost, da ima vsak svoj prav, običajno vodijo do nedovoljenih dejanj, katerih posledica je lahko odškodninska odgovornost.

Odškodnina je pravni pojem, kjer oškodovanec dobi primerno zadoščenje zaradi škode, ki mu jo je s svojim dejanjem povzročil nekdo drug. Kakor navaja 135. člen OZ, je krivda podana, kadar oškodovalec povzroči škodo namenoma ali iz malomarnosti. Iz pojmov odškodnina in odgovornost torej dobimo nov pravni pojem, ki ga v praksi poznamo kot odškodninsko odgovornost.

Delodajalec v splošnem aktu ali kolektivni pogodbi opredeli dejanja ali opustitve, za katerimi ni mogoče ugotoviti natančnega zneska škode ali pa bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, višino škode v pavšalnem znesku, če je tako vnaprej določeno. Če je škoda nastala z naklepnim kaznivim dejanjem več delavcev, odgovarjajo odškodninsko solidarno. Če več delavcev povzroči škodo in je mogoče za vsakega delavca ugotoviti dejanski delež škode, nosi vsak konkretno višino škode po deležu. V primeru, ko ni mogoče ugotoviti konkretnega prispevka delavca, se škoda porazdeli na enake dele (Košir 2001, 13).

Seveda pa se je treba vprašati, zakaj nekdo škodo sploh povzroči. Sama po sebi se ponujata dva odgovora. Delavec lahko škodo povzroči zaradi premajhnega znanja in v tem primeru bo delodajalec težko dokazoval krivdo delavcu, v kolikor ni izpeljal vseh potrebnih procesov, ki jih je dolžan izvesti v skladu s podpisano pogodbo. Druga, mnogo bolj pomembna predpostavka pa je malomarnost ali objestnost. V tem primeru ima delodajalec veliko več možnosti, da bo z uveljavitvijo odškodninskega zahtevka uspel, pa tudi delavcu pravno varstvo za kazniva dejanja z naslova malomarnosti ni zagotovljeno. V tem primeru je treba samo določiti kvalifikacijo in težo samega dejanja.

Medsebojna razmerja med delavcem in delodajalcem že od nekdaj postavljajo odnos, ki ga morajo delavci spoštovati. Jasno pa je, da temu vedno ni tako. Delavci za svoje nizke prihodke krivijo delodajalca, ki pa ima svoje razloge za nižje dohodke. Veliko je seveda odvisno od trenutnih gospodarskih razmer doma in v svetu. Vse to pa logično pogojuje slabše razpoloženje delavcev, ki marsikdaj pričakujejo več, kot je realno. Delavci namreč ne gledajo skozi prizmo gospodarstva in se z razmerami na trgu ne želijo in tudi niso dolžni ukvarjati. Vsi ti dejavniki pa zato posledično vodijo do slabšanja medsebojnih odnosov in njihov odziv je temu primeren. Cilj marsikaterega delodajalca je namreč čimbolj poceniti stroške proizvodnje, zato večkrat zaposluje poceni delovno silo. Velikokrat gre za delavce iz držav, kjer je življenjski standard veliko nižji kot v Sloveniji. Ena od takšnih panožnih dejavnosti je gotovo gradbeništvo. Ti delavci slovensko zakonodajo poznajo zelo slabo ali pa je sploh ne in delodajalci s pridom izkoriščajo njihovo neznanje. Tako prihaja do diskriminacije, ki je seveda v nasprotju s 14. členom Ustave RS in tudi v nasprotju s 1. točko 6. člena Zakona o delovnih razmerjih ZDR (Uradni list RS, št. 42/02, 103/07).

Delovno razmerje se sklone s pogodbo o zaposlitvi. V tem razmerju med delavcem in delodajalcem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma, opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, kar je navedeno v 1. odstavku 4. člena ZDR. S svojim podpisom pa se tudi zaveže, da bo izpolnjeval predpisane pogoje, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma zahtevane in v skladu z ZDR objavljene pogoje za opravljanje dela. Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni z ZDR ali s katerim drugim zakonom drugače določeno (11. člen ZDR). Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 20. oziroma 52. členom ZDR, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon (Tratnik 2005).

5. člen OZ pravi, da je pogodba sklenjena, ko se pogodbeni stranki sporazumeta o njenih bistvenih sestavinah. Pogodbena razmerje je torej obligacijsko razmerje, kjer se stranki s pisnim dogovorom – pogodbo zavežeta, da bosta spoštovali tisto, kar je zapisano. Pa vendarle velikokrat prihaja do kršitev sklenjenih pogodbenih obveznosti bodisi delavca bodisi delodajalca.

Pogodbeno obligacijsko pravo temelji na načelu *pacta sunt servanda*, ki pa kljub svoji primarnosti že dolgo ne velja več kot absolutna dogma, ampak obstaja z nekaterimi odstopanji. Kljub pomenu, ki ga ima za svoj pravni sistem, pojem kršitve pogodbe ni nesporen in na zakonodajni ravni ni popolnoma vsebinsko določen. Pri opredeljevanju pojma kršitve pa je treba izhajati iz prevladujočega stališča teorije, ki kršitev pogodbe vidi v odstopanju med dogovorjenim in dejansko izpolnjenim, med filozofskima pojmom *sollen* in *sein* (Plavšak idr. 2003). Pravni temelj za nastanek obligacijskega razmerja je torej nastanek škode. V projektni nalogi bom tako predstavila različne vidike za nastanek škode s strani delavcev in pravno podlago za ugotavljanje odškodninske odgovornosti in ustrezne sankcije, ki lahko nastanejo na podlagi nastanka škode.

Pravni teoretiki, predvsem Strohsack (1998) in Plavšak idr. (2003), so analizirali razloge, zaradi katerih pravimo, da je odškodninsko pravo – poleg zavarovanja in poleg socialnega varstva – primerno sredstvo za povrnitev škode. Izhajali so iz zgodovinskega razvoja odškodninskega prava, iz katerega se je razvijala kaznovalna funkcija, ki jo je pozneje prevzela država s pomočjo kazenskega prava, in iz civilnopravne funkcije, ki je nastala v domeni zasebnega prava, ki ureja interesne konflikte med posamezniki. Kljub vsemu pa še danes najdemo vzporednice med kazenskim in odškodninskim pravom. Civilno odškodninsko pravo ima tako različne funkcije, ki so: (1) v povrnitvi škode (restituciji ali kompenzaciji), ki ima tudi naravo satisfakcije, (2) v porazdelitvi škode, (3) v svarilu drugim in v izogibanju ekonomsko neustreznemu ravnanju. Povrnitev škode ima lahko skupaj s svarilom preventivni učinek in hkrati preprečuje neupravičeno pridobitev povzročitelja škode (Koman Perenič 2004).

Temeljni namen odškodninskega prava je torej v povrnitvi škode ali kompenzaciji, zato je poravnalna funkcija njen temeljni namen. Vendar pa se pri tej funkciji civilnega prava ne moremo v celoti izogniti primerjavi s kazenskim pravom. Medtem ko je namen v kazenskem pravu kaznovati storilca in ugotoviti stopnjo njegove krivde, je civilnopravna funkcija usmerjena k oškodovancu (Bečan idr. 2008).

Povrnitev škode je v civilnem pravu lahko (1) restitucija ali vrnitev v prejšnje stanje, (2) ekvivalenca za tisto, kar je bilo izgubljeno, (3) satisfakcija ali tolažba ter povrnitev nominalnega zneska odškodnine ali (4) nadomestilo za tisto, česar oškodovana oseba nima, čeprav imajo to drugi v podobnih situacijah (Koman Perenič 2004, 22).

Bistveni namen odškodninskega prava je torej povrnitev izgubljene stvari ali denarja. Denar v večini primerov predstavlja tisto satisfakcijo, da žrtev pridobi nekaj drugega, kot tisto, kar je izgubila, ali tolažbo za tisto, kar se je zgodilo. Denarna vsota torej ne predstavlja odsev škode, temveč je to vsota, ki naj oškodovanemu omogoči tolažbo (Bečan idr. 2008).

Cilj odškodninskega prava je torej na enega od zgoraj navedenih načinov oškodovancu povrniti oziroma nadomestiti izgubljeno, poškodovano ali uničeno stvar, ali pa povrniti

izgubljeni dobiček. Glede na to, da je tema projektne naloge vezana na odškodninsko odgovornost delavca, je torej potem, ko je škodljivo ravnanje dokazano ob upoštevanju objektivnih in subjektivnih pogojev, cilj samo eden, in sicer z represivnimi ukrepi doseči, da oškodovalec oškodovancu nastalo škodo tudi resnično povrne.

Namen projektne naloge je na podlagi zbrane literature in virov ter s pomočjo pridobljenega znanja preučiti odškodninsko odgovornost delavca v delovnem razmerju. Glavni cilj projektne naloge je osredotočen na odškodninsko odgovornost delavca in javnega uslužbenca na podlagi slovenske pozitivno pravne ureditve, sodne prakse in raziskava tega instituta v praksi. Prav tako bom naredila primerjavo med ZDR in Zakonom o javnih uslužbencih ZJU (Ur. list RS, št. 56/02), in sicer prek določenih segmentov odškodninske odgovornosti in možnosti poravnave med delavcem oziroma javnim uslužbencem in delodajalcem.

V nalogi sem poleg literature s področja odškodninskega prava analizirala tudi sodno prakso, zlasti Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, višjih sodišč v Sloveniji in Višjega delovnega in socialnega sodišča Republike Slovenije. Primere iz sodne prakse bom opisovala le v bistvenih točkah in po posameznih splošnih predpostavkah odškodninske odgovornosti.

Menim, da za nastanek škodnega dogodka ni smiselno vedno iskati razloge izključno na strani samo delavca ali samo delodajalca. Pri nastanku škodljive posledice in škodnega dogodka je nujno treba poiskati vzročno zvezo, s katero določeno dejanje lažje razumemo. S tem nikakor ne nameravam zagovarjati delavca ali delodajalca, saj moramo ob trenutnih socialnih razmerah v državi sprejeti dejstvo, da so skrhani medsebojni odnosi med delavci in delodajalci največkrat vzrok, posledica pa so škodni dogodki. Mislim tudi, da so človekove vrednote vedno manj cenjene in marsikdaj je torej treba vzroke iskati tudi v ozadju posameznega primera. Ne gre pa spregledati še enega pomembnega dejavnika. V trenutku sklepanja pogodbe o zaposlitvi lahko verjamemo, da jo delavec sklepa v dobri veri in z dobrim namenom. Sodna praksa ne pozna primera, kjer bi prišlo do odškodninskega zahtevka zaradi tega, ker je delavec že ob podpisu pogodbe nameraval škodovati delodajalcu. Je pa velikokrat tudi res, da delodajalci pripravijo pogodbe, ki ščitijo delodajalčeve interese, in je delavec vedno že na začetku v podrejenem položaju. Izhajamo iz dejstva, da je delavec v pravu neuka stranka in največkrat podpiše vsako pogodbo, s katero bo poskrbel za svoje preživetje. Pa vendar tako delavec dejansko nima ustreznega pravnega varstva in mora kasneje o spornih določitih iz pogodbe odločati sodišče. Tudi delodajalci tako velikokrat izkoristijo namišljeni škodni dogodek, da bi se delavca znebili, ko ugotovijo, da je manipulacija z njim nemogoča. Ne smemo pa se popolnoma postaviti v bran delavcu, čeprav z novim ZDR delavec uživa močno pravno varstvo. Tudi delavci, ko postanejo nezadovoljni ali pričakujejo več, začnejo iskati poti, s katerimi bodo oškodovali delodajalca. Večinoma se začne z manjšimi neopaznimi dejanji, kasneje pa velikokrat zadeve uidejo iz nadzora in tako pride do dejanskega oškodovanja delodajalca in s tem do odškodninske odgovornosti.

Pravni viri na področju delovnega prava

V tem poglavju nameravam na kratko predstaviti veljavne pravne vire na območju Republike Slovenije in EU, ki urejajo področje odškodninske odgovornosti delavca v delovnem razmerju.

Pravni viri v Republiki Sloveniji so Ustava RS (kot vrhovni akt), zakoni, ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe, podzakonski predpisi (uredbe, pravilniki, odloki, sklepi ...) in splošni predpisi, ki jih izdajo lokalne skupnosti. Kot viri prava se sekundarno uporabljajo tudi sodna praksa, predvsem odločitve Ustavnega sodišča, Vrhovnega sodišča in Višjih sodišč, ter uzance in običaji (Grilc in Ilešič 2001, 79–95).

Ustava RS v 8. členu določa, da morajo biti vsi zakoni in tudi drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in drugimi mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Republiko Slovenijo. V 153. členu Ustave RS pa lahko zasledimo, da morajo posamični akti in dejanja državnih organov, organov lokalnih skupnosti in nosilcev temeljiti na zakonu ali na zakonskem predpisu.

Za Slovenijo kot članico Evropske unije (EU) velja tudi pravni red EU. Pravo EU je poseben mednarodni pravni sistem, ki deluje vzporedno s pravom držav članic EU. Pri pravu EU velja načelo primarnosti, kar pomeni, da pravila, sprejeta na ravni EU, prevladujejo nad pravili, vsebovanimi v pravnih redih držav članic. Pravo EU je avtonomno pravo, saj svoje veljavnosti ne črpa iz morebitne poznejše odobritve nacionalnih organov držav članic, temveč se opira na zakonodajne pristojnosti organov EU (Grilc in Ilešič 2001).

Na pravno ureditev držav članic EU pravo EU vpliva s svojimi primarnimi in sekundarnimi pravnimi viri (direktive, uredbe, priporočila) pa tudi mednarodni sporazumi in sodno prakso organov EU s pravosodnimi pooblastili.

2 TEORETIČNO O ODŠKODNINSKI ODGOVORNOSTI

Odškodninska odgovornost je vrsta obligacijskega razmerja, katerega vsebina je obveznost odgovorne osebe povrniti oškodovancu škodo, za katero odgovarja, in pravica oškodovanca zahtevati od odgovorne osebe povrnitev te škode (Plavšak idr. 2008, 687). Da bi odškodninska odgovornost nastala, morajo nastopiti določena pravna dejstva, na nastop katerih zakon veže obveznost povrniti povzročeno škodo. Ta pravna dejstva se označujejo s skupnim pojmom, predpostavke odškodninske odgovornosti. Splošne predpostavke odškodninske odgovornosti so (Ministrstvo za pravosodje 1998):

- nedopustno ravnanje ali škodljivo dejstvo (protipravno ravnanje),
- nedopustna škoda,
- vzročna zveza in
- krivda.

Namen pravnih pravil o odškodninski odgovornosti je varstvo osebnih in premoženjskih pravic vsakega človeka ter pravnih in civilnopravnih oseb. Po določilih odškodninskega prava se varstvo doseže s pravno obveznostjo tistega, ki je škodo povzročil, da jo tudi povrne. Pri vsaki odškodninski obveznosti mora biti nek dogodek ali pa neko ravnanje oziroma dejanje, ki povzroči škodo. Tak dogodek ali ravnanje imenujemo škodljivo dejstvo (Ivanjko 1984).

Dejanje oziroma dogodek povzroči odškodninsko obveznost le, če je nedopustno ali protipravno. To bo takrat, ko se z dejanjem kršijo pravila pravnega reda, pravila stroke ali določene pravice, kot so npr. ustavne in osebnostne pravice človeka, ki pomenijo obenem tudi kršitev pravnega reda. Protipravno dejanje, ki povzroči odškodninsko odgovornost, ni samo kršitev določenih pravic, temveč je to lahko tudi zloraba priznanih pravic na škodo drugega (Ivanjko 1984).

V teoriji velja, da delavec odškodninsko odgovarja le, če dejanje ali opustitev izpolnjuje vse objektivne pogoje disciplinske odgovornosti, le-ta pa ima v temelju elemente kazenske ali civilne odgovornosti (Bečan idr. 2008, 823). Objektivni razlogi pa so: (1) ravnanje mora biti osebno, (2) predhodno mora biti ravnanje določeno v zakonu ali v kolektivni pogodbi delodajalca in določena disciplinska sankcija, (3) ravnanje mora biti protipravno in (4) ravnanje ne sme biti zastarano. Nikakor ne smemo izpustiti tudi subjektivnih pogojev, ki so: (1) ravnanje mora delavec storiti v delovnem razmerju, kar pomeni, da disciplinsko ne more odgovarjati izvajalec pogodbe o delu ali izvajalec avtorske pogodbe, (2) za ravnanje mora biti delavec kriv, to je iz naklepa ali malomarnosti, (3) delavec mora biti prišteven, (4) dejanje ne sme biti storjeno v silobranu ali skrajni sili (Košir 2001, 11–12).

ZDR direktno ne govori o odškodninski odgovornosti. Škoda, kot ena od predpostavk odškodninske odgovornosti, je navedena v 1. odstavku 182. člena ZDR in je pomembna predvsem zaradi povzročitve škode, ki jo delavec na delu ali v zvezi z delom delodajalcu povzroči namenoma ali iz hude malomarnosti. Takšno škodo je delavec dolžan povrniti.

Skladno s 182. členom ZDR je treba slediti tudi določbi 1. odstavka 131. člena OZ, po kateri mora delavec nastalo škodo povrniti, razen če dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde. Ravno tako obe določbi veljata tudi za povzročeno škodo delavca, ki jo ta povzroči tretji osebi, le da je v tem primeru odgovornost lahko na strani pravne osebe, ki mora dokazati, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je treba (147. člen OZ).

Kot smo ugotovili, se za ugotavljanje odškodninske odgovornosti smiselno uporabljajo vse štiri predpostavke skupaj. V kolikor samo ena od predpostavk ni izpolnjena, odškodninske odgovornosti v pravu ni mogoče dokazati. V nadaljevanju bom analizirala vse štiri predpostavke in v povezavi skozi sodno prakso poskušala utemeljiti in obrazložiti določene pravne norme.

2.1 Nedopustno ravnanje ali škodljivo dejstvo

Za nedopustno, protipravno dejanje gre, če oškodovalec prekrši pravo, ki varuje kakšen zavarovan interes oškodovanca (Cigoj 1978). Pri tem pa ni pomembno, da prekrši določen predpis ali splošne norme pravnega reda. Zadostuje, da je njegovo ravnanje v nasprotju z običajnimi normami obnašanja in dobrimi običaji, kot je navedlo Vrhovno sodišče Hrvaške v sodbi VSH GŽ 179/72, prakso sodišč s področja bivše Jugoslavije pa včasih uporabljajo tudi slovenska sodišča in se sklicujejo na takšno sodno prakso. Dejanje tako ni protipravno samo zato, ker je povzročilo škodo, temveč zato, ker je preseglo okvire svobode ravnanja, ki jih opredeljuje neizogibna medsebojna soodvisnost ljudi, njihovih položajev in dobrin (Plavšak idr. 2008, 670).

Princip protipravnosti izhaja iz prepovedi ustvarjanja bližnje in neposredne škodne nevarnosti, ki jo prinaša neko ravnanje. Nevarnost (ogrožanje) je tako razlog, ki upravičuje prepoved ravnanja, s katerim bi utegnil drugemu povzročiti škodo (10. člen OZ). Meje svobode ravnanja je sicer treba iskati v presoji o ustreznosti določenega ravnanja, vendar ne s stališča oškodovalca, temveč z objektivnega stališča, upošteva ob tem potrebo po določenem ravnanju v določenem položaju in dejansko možnost drugačnega ravnanja, s katerim bi se povzročitvi škode lahko izognil, pa tudi predvidljivost nastanka škode (Plavšak idr. 2008, 670–671).

Protipravnost ravnanja se kaže v nastopu prepovedane posledice (škoda), ki izvira iz sfere odgovorne osebe. Protipravnost ravnanja obsega tako aktivna kot tudi pasivna ravnanja (opustitve). Ker je merilo protipravnega ravnanja kot predpostavke neposlovne odškodninske odgovornosti nedopustna posledica (škoda), ki nastane zaradi določenega ravnanja (oziroma drugega vzroka, ki izvira iz sfere odgovorne osebe), se ta predpostavka v literaturi označuje tudi s pojmom škodljivo dejstvo. Protipravnost ravnanja pa je v določenih položajih izključena. Povedano drugače, v določenih položajih ravnanje, ki sicer povzroči škodljive posledice (in zato abstraktnemu splošnemu opisu protipravnega ravnanja), nima narave

protipravnega ravnanja zaradi posebnega pravila, ki izključuje protipravnost določenega ravnanja, in sicer ravnanja, ki ima posebne značilnosti, določene v takšnem posebnem pravilu (Plavšak idr. 2008, 693).

Pri utemeljitvi nedopustnosti ravnanja, kot ene od predpostavk odškodninske odgovornosti, je treba poudariti temeljno načelo obligacijskega prava, ki ga uzakonja 10. člen OZ. To pravi, da se je vsak dolžan vzdržati ravnanja, s katerim bi utegnil drugemu povzročiti škodo. Za odškodninsko odgovornost in izpolnitev predpostavke škodljivega dejstva in nedopustnosti ravnanja zadošča že takšno ravnanje (storitev ali opustitev), ki je na splošno nedopustno in ni treba, da bi bilo s pravno normo ali predpisom posebej prepovedano, kar je ugotavljalo tudi Višje sodišče v Celju v sodbi Cp 1246/2007, ko je ugotavljalo, poleg nedopustnega ravnanja, tudi obstoj krivde kot druge predpostavke pri ugotavljanju odškodninske odgovornosti.

Za nedopustno, protipravno ravnanje torej gre, če oškodovalec prekrši pravo, ki varuje kakšen zavarovan interes oškodovanca. Pri presoji odškodninske odgovornosti je treba upoštevati tudi pravila o izključitvi protipravnosti. V nekaterih primerih je za določena nedopustna ravnanja določeno, da zakon protipravni element za nastanek odškodninske odgovornosti izključuje (Ministrstvo za pravosodje 1998).

Za boljše razumevanje protipravnosti navajam primer iz sodne prakse, nekoliko prirejen na področje delovnega prava, vse skupaj pa v navezavi s sodbo Vrhovnega sodišča RS II Ips 522/96. Delavci na dvorišču poslovne zgradbe pustijo odprt nezavarovan jašek. V večernih urah se na območje poslovnega objekta pripelje delodajalec. Izstopi iz vozila in po nekaj metrih hoje pade v jašek in se poškoduje. Delodajalcu v takšnem primeru ni mogoče pripisati nobene soodgovornosti, odprti jašek pa pomeni nedopustno stanje. Sicer pa je po 131. členu OZ možno ugotoviti, da je delodajalcu nastala škoda in v skladu z navedenim členom OZ jo je tisti, ki jo je povzročil, dolžan povrniti, razen če dokaže, da je nastala brez njegove krivde. V navedeni sodbi se je sodišče odločilo, da je delodajalcu nastala škoda zaradi malomarnosti delavcev in mu prisodilo denarno nadomestilo, katerega so bili dolžni delavci plačati nerazdelno.

2.2 Nedopustna škoda

Škodo na splošno definiramo kot kakršnokoli prikrajšanje, ki nastane zaradi posega v človekovo pravico ali njegove pravno zavarovane interese (Ministrstvo za pravosodje 1998). Škodo, ki jo posamezni pravni red varuje, imenujemo pravno priznana škoda. V Republiki Sloveniji je že po ustavi enako varovana vsaka škoda, saj 15. člen Ustave RS izrecno določa, da nobene človekove pravice ali temeljne svoboščine, urejene v pravnih aktih, ki veljajo v Republiki Sloveniji, ni dopustno omejevati z izgovorom, da je ta ustava ne priznava ali da jo priznava v manjši meri.

Področje odškodninskega prava pri nas ureja Obligacijski zakonik. Odškodninsko pravo nam pove, ali je konkretna škoda podlaga za nastanek odškodninske odgovornosti, pri čemer je bistvo odškodninskega prava porazdelitev rizika nastale škode. Že med temeljnimi načeli 10. člen OZ prepoveduje povzročanje škode. Vsak je namreč dolžan vzdrževati se ravnanja, s katerim bi utegnil drugemu povzročiti škodo. Načelo *neminem ledere* (nikomur škodovati) določa, da je vsako ravnanje nedopustno, razen tedaj, ko je to posebej določeno (stiska, silobran). Splošna prepoved povzročanja škode se nanaša na vsakogar, tako oškodovanca kot oškodovalca. Načelo nikomur škodovati se uresničuje prek pravnih pravil splošnega dela OZ o povzročitvi škode (Ministrstvo za pravosodje 1998).

ZDR navaja, da je odškodninska odgovornost delavca podana za škodo, ki jo ta povzroči delodajalcu na delu ali v zvezi z delom. Škoda je tako povzročena na delu, če jo je delavec povzročil med delovnim časom v prostorih delodajalca, pri opravljanju njegovih delovnih obveznosti (Bečan idr. 2008).

Vrhovno sodišče se je v sodbi II Ips 295/99 tako opredelilo do stališča, da za nastanek škode, povzročene pri delu, ni bistven obstoj delovnega razmerja, tudi ne, če je škoda povzročena med delovnim časom in v delovnem prostoru delodajalca. Bistvena je dejanska povezava med dejavnostjo delodajalca in dejanjem delavca, zaradi katerega je prišlo do škode.

Škodo na splošno lahko označimo kot kakršnokoli prikrajšanje, ki nastane zaradi posega v človekove pravice ali njegove pravno zavarovane interese. Vendar pa vsak pravni sistem po svoje ureja način, ki naj uravnoteži nasprotujoče si interese žrtve in povzročitelja škode, pri čemer upošteva tudi širše družbene interese. Država pa želi uveljaviti učinkovit in pravičen pravni red, ne da bi dušila ekonomsko iniciativo. Zato pravo varuje tiste interese, ki se zdijo v družbi pomembni, kar pomeni, da vsaka škoda ni pravno priznana škoda (Berden 1990, 51–52).

Pri ugotavljanju okoliščin za škodljivo ravnanje delavca je treba upoštevati dve obliki situacij. Prva je nedvomno položaj delavca v proizvodnji, kjer je največkrat razlog za škodno ravnanje osebna stiska. V zadnjem času se je sodna praksa (kot npr. sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Republike Slovenije, Ips 651/2005 in sodba istega sodišča Ips 200/2008) opredelila v korist delavca v veliko primerih, saj delodajalec ne izpolnjuje svojih zakonsko predpisanih obveznosti v zvezi s plačo. Nezadovoljstvo, strah za osebno preživetje in predvsem neizplačilo plač so tisti dejavniki, ki v veliki meri pripomorejo, da se delavec delodajalcu maščuje na način, da mu zavestno povzroči škodo. Po eni strani takšno ravnanje delavca lahko razumemo, nikakor pa ne odobravamo. Ne glede na to, da delavec uživa pravno varstvo, pa po drugi strani z nepoznavanjem prava in svojih pravic povprečen delavec razmišlja le o tem, da brez denarja pač ne bo mogel preživeti sebe niti svoje družine. Tako se delavec zavestno odloči, da bo s povzročitvijo škode opozoril delodajalca na svoje pravice, kar pa je v nasprotju z zakonom.

Drug tipičen primer so delavci, ki zakon poznajo in se odločijo za povzročitev škode zaradi neupravičene pridobitve. Njihova dejanja imajo običajno vse zakonske znake kaznivega dejanja. Tako OZ kakor tudi ZDR sta do škodnega delovanja zavzela enako stališče. ZDR se osredotoča na škodljivo delovanje s področja delovnopravne zakonodaje, OZ pa se osredotoča na samo odškodninsko odgovornost, tako da se v tem delu dopolnjujeta. Vendar pa je pri zavestnem škodljivem delovanju z naslova neupravičene pridobitve treba upoštevati tudi določila Zakona o pravdnem postopku (ZPP) (Uradni list RS, št. 26/99) in Kazenskega zakonika (KZ) (Uradni list RS, št. 63/94, 70/94 popr., 55/08, 66/08 popr. KZ-1). Škodni dogodki so tako subsidiarno vezani na pravdni postopek, v kolikor pa se ugotovijo še elementi kaznivega dejanja, potem kazen za takšno kaznivo ravnanje ureja Kazenski zakonik.

Odškodninska odgovornost pa ni vedno posledica človekovega ravnanja, ampak jo lahko povzroči tudi kakšen dogodek. Škodljivo dejstvo definiramo kot dogodek, ki ga ne povzroči človek in ki povzroči škodo. O škodljivem dejstvu govorimo, kadar škodo povzroči višja sila, ko torej škodo povzroči kak vzrok, ki je zunaj stvari in njegovega učinka ni mogoče pričakovati, se temu izogniti ali ga odvrniti, vendar tudi v takih primerih pravni red skuša zaščititi oškodovano osebo (Košir 2001). Do takšnega stališča se je opredelilo tudi Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 146/2009. Sodišče je ugotovilo, da je delavec sicer odgovoren za škodo, ki jo povzroči na delu ali v zvezi z delom, le če jo povzroči namenoma ali iz hude malomarnosti. To pomeni, da delavec, ki je ravnal na način, kot se pričakuje od povprečnega delavca (nasprotno ravnanje bi pomenilo hudo malomarnost), za škodo, ki je bila povzročena, ker delodajalec ni pregledal delovnega stroja, na katerem je prišlo do mehanske poškodbe, ne odgovarja. Stališče sodišča je, da je treba poiskati primerno ločnico med civilnopravno hudo malomarnostjo in malomarnostjo v kazenskem pravu, ki se opredeljuje drugače. Dejstvo, da se nekomu zaupa ravnanje s strojem, ki ga delavec ne pozna, ne kaže znakov namernega poškodovanja tuje – delodajalčeve lastnine in po mnenju sodišča to ni vplivalo na hudo malomarnost v smislu, da bi le-ta postala majhna, ko je delavec opustil dolžna ravnanja in je zaradi tega prišlo do velike materialne škode za delodajalca. Poleg vsega pa je treba kot eno od kumulativno določenih predpostavk odškodninske odgovornosti delavca dokazati tudi zahtevano obliko krivde delavca. Po načelih delovnega prava je odškodninska odgovornost podana le takrat, če je škoda povzročena namenoma ali iz hude malomarnosti, po splošnih načelih odškodninskega prava pa je določena odgovornost tudi za majhno, navadno malomarnost. Ne OZ ne ZDR ne opredeljujeta pojmov namena in hude malomarnosti. OZ v 135. členu ureja odgovornost za naklepno in malomarno ravnanje, pri čemer pojmov kot takih (naklep, malomarnost) ne opredeljuje.

Vsebinsko določenih pojmov določajo pravni standardi. Pri njih gre za lahko malomarnost (navadno nepazljivost), kadar storilec oziroma povzročitelj škode zanemarja tisto pazljivost, ki se pričakuje od običajno skrbnega človeka. Za hudo malomarnost pa gre, kadar povzročiteljevo ravnanje odstopa od ravnanja povprečnega (normalno skrbnega) človeka,

torej presega navadno malomarnost in je vrsta skrajne nepazljivosti (sodba Višjega sodišča v Mariboru Cp 1168/97).

Kazenski zakonik KZ-1 obravnava oziroma določa kazniva dejanja, ki lahko nastanejo v delovnih razmerjih. Denimo, sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani Ips 133/2009 obravnava izredno odpoved delovnega razmerja, kjer je bila delavcu očitana kršitev delovnega razmerja z znaki kaznivega dejanja. Sodišče v sodbi navaja, da mora delodajalec delavcu kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja opredeliti tako, da iz te opredelitve oziroma opisa izhaja konkretna kršitev in da so navedeni znaki kaznivega dejanja, ki jih ta kršitev ima. Delodajalcu v odpovedi ni treba tudi že točno določiti člena kaznivega dejanja, ki naj bi bilo storjeno. V navedeni sodbi je delavec v obrazcu banke za pridobitev kredita označil, da je zaposlen za nedoločen čas, čeprav je bil dejansko zaposlen za določen čas. S tem je kršil izrecno obveznost, določeno v njegovi pogodbi o zaposlitvi, da ne bo ponarejal listin, vendar mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zato, ker so bili v njegovem ravnanju ugotovljeni znaki kaznivega dejanja, ponarejanja listin po 256. členu KZ. Sodišče v navedeni sodbi nadalje navaja, da delodajalcu ni treba kazenskopravno okvalificirati kršitve delavca v smislu določb KZ, mora pa kršitve navesti oziroma opredeliti tako, da bo mogoča presoja o tem, ali ima očitana kršitev znake kaznivega dejanja. Pri tem ni odločilno, ali delodajalec v odpovedi tudi že sam točno določi člen kaznivega dejanja, temveč da navede znake kaznivega dejanja. Ni tudi odločilno, kje konkretno je opis očitane kršitve z znaki kaznivega dejanja naveden – že v izreku ali obrazložitvi izredne odpovedi. ZDR za izredno odpoved ne določa posebnih formalnih obličnosti. Sodišče sodbo zaključi z navedbo, da je treba upoštevati, da odpoved ne predstavlja kazenske ali disciplinske, temveč civilno sankcijo, za katero poleg zahtev ZDR veljajo le splošna pravila o odpovedi obligacijske pogodbe. Delovno sodišče pri presoji zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne odloča o kazenskopravni odgovornosti delavca. Mora pa pri presoji, ali ima delavcu očitana kršitev znake kaznivega dejanja, upoštevati, kako so ti določeni v Kazenskem zakoniku in predvsem tudi, kako jih upošteva oziroma razlaga kazenskopravna teorija in sodna praksa. V navedeni sodbi je pritožbeno sodišče ugotovilo, da je bilo zmotno uporabljeno materialno pravo, saj je tovrstno kaznivo dejanje treba presojati tudi po določilih 257. člena KZ in je zadevo vrnilo v ponovno sojenje na prvo stopnjo.

2.3 Vzročna zveza

Zelo pomemben element, ki se ugotavlja pri obstoju odškodninske odgovornosti, je vzročna zveza. Med ravnanjem oškodovalca in med škodno posledico vzročne zveze OZ ne opredeljuje, čeprav iz samih besednih zvez izhaja, da jo upošteva. Vzročna zveza je torej zveza med nedopustnim ravnanjem ali škodljivim dogodkom in posledico, to je nedopustno škodo. Zanj je odgovoren le tisti, čigar ravnanju je mogoče pripisati škodno posledico. Toda pri ugotavljanju vzročne zveze ne gre za iskanje logične ali filozofske povezave, temveč za pravni pojem (Koman Perenič 2004, 39–40). Zakonodajalec se v OZ ni opredelil, kaj šteje za

pravno relevantno vzročno zvezo in česa ne. Sodna praksa tako od primera do primera sama odgovarja na to vprašanje in si pomaga s teoretičnimi ocenami (Koman Perenič 2004, 40).

O sami vzročni zvezi se je med drugim opredelilo tudi Vrhovno sodišče RS v sodbi II Ips 612/94 in navedlo, da so okoliščine, ki se nanašajo na vzročno zvezo, dejansko stanje. Materialnopravno vprašanje pa je, ali iz vsebine pravne norme izhaja, kako daleč sega vzročnost (teorija o vzročnosti *ratio legis*) oziroma ali gre za normalne posledice povzročiteljevega ravnanja (teorija o adekvatni vzročnosti).

Vrhovno sodišče je na občni seji leta 1998 obravnavalo teorijo o adekvatni vzročnosti, ki jo obravnava tudi Cigoj (1968). Ta pravi, da teorija o adekvatni vzročnosti trdi, da je treba kot vzroke, za katere stranka odgovarja, obravnavati samo tiste vzroke, ki so nenormalni. Praksa ne upošteva dogodkov, ki nastanejo iz posebnih, čisto neverjetnih okoliščin, čeprav so te pripeljale do posledic. Cigoj nadaljuje, da niti ni treba, da bi bil dogodek povsem normalen in ustrežal splošnemu človekovemu pričakovanju, zadostuje, da je verjeten oziroma da ni povsem izreden. Treba je torej adekvatno teorijo uporabiti glede na konkretno situacijo (Cigoj 1968, 13–17).

Pri ugotavljanju vzročne zveze je po teoriji adekvatne vzročnosti treba izmed več okoliščin, ki so v zvezi z nastankom škode, kot pravno upoštevan vzrok šteti vse tiste okoliščine, ki po rednem teku stvari pripeljejo do določene škodne posledice. Kadar se med te okoliščine vključijo tudi osebne lastnosti in stanje samega oškodovanca, je za presojo adekvatnosti vzročne zveze med škodnim dogodkom in zatrjevano posledico treba raziskati vse okoliščine v zvezi z nastankom škode, tudi v smeri morebitne deljene vzročne zveze (Ministrstvo za pravosodje 1998).

Problem pravne vzročne zveze vidi kot izrazito vrednostni pojem tudi avtorica Polajnar Pavčnik (1993, 179–201). Tako pravi, da je vzročnost kot pravno kategorijo primerneje opredeljevati kot pripisljivost, saj je osrednji problem v tem, katere posledice nedopustnega ravnanja ali delovanja nevarne stvari se lahko pripišejo odgovorni osebi. Zavzema se za ravnotežje pri vrednotenju interesnih položajev strank v odškodninskem razmerju. Zaključek, da ni sprejemljivo, da na račun (morda celo potencialnih) povzročiteljev širimo pojem pripisljivosti prek življenjsko prepričljivega niza vzrokov.

V nasprotju s precejšnjim delom sodne prakse, pa tudi delom teorije, avtorica Bergant Rakočević (2009, 78) meni, da pravno mnenje ne nalaga vedno natančnega določanja škodnih posledic, ki so povzročene s škodnim dogodkom in drugih vzrokov, ki z njimi koincidirajo – vsaj ne v vsakem primeru. Nasprotno, ugotavlja, da pravno mnenje pušča odprt prostor glede upoštevanja lastnosti samega oškodovanca. V kolikor so te nekaj običajnega, najbrž vrednostno ne narekujejo odločitve o deljeni vzročni zvezi. Avtorica meni, da navedeno pravno mnenje glede tega ne zapira prostora. Na to kaže tudi del obrazložitve, ki pravi, da

kadar pride do posledic zaradi posebnih, specifičnih ali nepričakovanih okoliščin, takrat praviloma ni relevantne vzročne zveze.

Pri tem je po odločbi Vrhovnega sodišča II Ips 625/2008 pomembno tudi dejstvo, da če je zaradi osebnega stanja oškodovanca obseg škode neobičajno večji, nima to nobenega vpliva na vprašanje vzročne zveze med ravnanjem in škodnim dogodkom, saj je predvidljivost (adekvatnost) posledic dejanja pri ugotavljanju vzročne zveze upošteveno presojana v razmerju do škodnega dogodka. Iz obrazložitve odločbe je razvidno, da se kot vzrok škode tako lahko upošteva le morebitno oškodovančevo ravnanje, ne pa njegovo stanje. Pri tem stališču odgovorna oseba odgovarja za celoten obseg škode, ne glede na to, da je ta večji zaradi osebnih lastnosti oškodovanca. Navedeni judikat avtorica Bergant Rakočević označuje kot znaten premik in se zavzema za ločevanje obeh sklopov vzročne zveze. Glede drugega sklopa (škodni dogodek – obseg škode) se zavzema za uporabo testa predvidljivosti, ki storilcu nalaga, da bi se lahko zavedel, da njegovo ravnanje lahko povzroči širok spekter različnih, tudi manj verjetnih škodljivih posledic.

Pa vendar se vsi ne strinjajo z razlago uporabe teorije o adekvatni vzročni zvezi. Plavšak idr. (2003, 714-715) v članku z naslovom »*Kritiki pravnega mnenja v komentarju OZ*« zagovarja tudi drugo stališče, in sicer za razlikovanje dveh sklopov vzročne zveze – vzročno zvezo med dejanskim in škodnim dogodkom. Pri tem se izdatno opira na ekonomske analize prava. Zagovarja namreč primarno preventivno funkcijo odškodninskega prava. Najbolj skrajno mesto pa celo pravi, da je ključni namen neposlovne odškodninske odgovornosti, da naj odškodninsko pravo dodeli tveganje tistemu, ki ga lahko prevede v stroške, in sicer tako glede skrbnosti njegovega ravnanja kot tudi glede informacij, ki jih je treba pridobiti (Plavšak idr. 2003).

Tudi Vrhovno sodišče se je v sodbi II Ips 267/2005 opredelilo do tako izključne rabe teorije ekonomske analize in jo zavrnilo. Sodišče namreč meni, da je več kot očitno, da tako skrajno stališče odreja uporabo teorije o adekvatni vzročni zvezi, ne le glede vzročne zveze med škodnim dogodkom in konkretnim obsegom škode, marveč tudi glede vzročne zveze med dejanjem in škodnim dogodkom.

Za boljše razumevanje same vzročne teorije sem pogledala v sodno prakso in poiskala nekaj stališč Vrhovnega sodišča in Višjega delovnega in socialnega sodišča. Tako Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 283/95 ugotavlja, da je vzročna zveza del pravno relevantnega dejanskega stanja in tako sodi v področje pravilnosti in popolnosti ugotovljenega dejanskega stanja, zaradi česar se sodišče ob reševanju pritožbe ne spušča v pravilnost ugotovitev glede vzročne zveze med nesrečnim dogodkom in škodo.

V sodbi Višjega in delovnega sodišča in sklepu Pdp 1261/2009 pa v zvezi z odškodninsko odgovornostjo navaja, da morajo biti za utemeljenost tožbenega zahtevka za plačilo odškodnine podani posamezni primeri odškodninske odgovornosti, in sicer škoda, nedopustno

ravnanje, vzročna zveza med nedopustnim ravnanjem in škodo ter odgovornost povzročitelja škode. Nadalje sodišče navaja, da pojem vzročne zveze zakonsko ni posebej opredeljen, vprašanje pa je, kdaj se šteje, da je vzročna zveza podana, in to je prepuščeno sodni praksi in pravni teoriji. Po teoriji *conditio sine qua non* (teorija o enakosti vzrokov) je vsak pogoj, brez katerega posledica ne bi nastopila, že samostojen vzrok, za katerega se odgovarja. Naravna vzročna zveza med škodnim dogodkom in škodo mora seveda obstajati, vendar ni vsak naravni vzrok pravno upošteven. Utemeljeni očitki teoriji so, da ne razlikuje med bolj in manj pomembnimi vzroki, da je preširoka in da v določenih primerih ne privede do razumne in pravične rešitve. Obstoja vzročne zveze namreč ni mogoče utemeljiti z ugotovitvijo, da nova škoda ne nastane, če se predhodno ne bi zgodil nek drug dogodek. Smiselno je treba upoštevati vse dogodke, ki so nastali in so delovali v časovnem zaporedju. Vzroki imajo različen pomen in različno težo oziroma različno stopnjo vpliva na nastanek škode. Nekateri vzroki so neposredni in odločilni. Posredni vzroki – pogoji za nastanek škode lahko predstavljajo pravno relevanten vzrok, pri čemer si je treba pomagati z vodili iz pravne stroke, zgoščenimi v teoriji o adekvatni vzročnosti in o vzročnosti *ratio legis*. Po v sodni praksi (npr. sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 91/2004 in VIII Ips 302/2004) uveljavljeni teoriji o adekvatni vzročnosti pa je treba presojeti izmed vseh okoliščin, ki po rednem teku stvari privedejo do posledice. Po mnenju sodišča nekega dogodka v preteklosti, časovnem obdobju več kot 10 let, ni mogoče šteti kot dogodek, ki je v pravno relevantni zvezi z novo škodo.

Za zaključek poglavja o vzročni zvezi pa bi navedla še primer iz prakse, vezan na odškodninsko odgovornost delavca in vzročno zvezo. V sodbi VIII Ips 154/2008 je Vrhovno sodišče ugotovilo, da je v smislu naravne vzročnosti v dani situaciji – opisanem primeru škodo povzročilo več vzrokov, zato bi morala tožeča stranka/delodajalec, ki nosi trditveno in dokazno breme za vzročno zvezo, zatrjevati in nato tudi dokazati ne le dopustnosti toženčeve opustitve pravočasnega pošiljanja odkupljenih čekov na unovčenje tuji banki ter nastanka škode, marveč tudi da je bila prav nedopustna opustitev toženca tista ključna okoliščina, ki je privedla do nastanka škode in jo je mogoče šteti za pravno upošteven vzrok.

V navedenem primeru je bil toženec uslužbenec v igralnici in pri svojem delu sprejemal in do določenega limita za tožnika tudi vnovčeval čeke tujih državljanov, gostov igralnice. Čeki, katere je potem toženec predal tožniku, so bili večkrat dostavljeni z zamikom in tožnik je ugotovil, da zaradi časovne zakasnitve določeni čeki nimajo kritja in je na ta način vtoževal škodo, ki mu je pri tem nastala zaradi zamude z dostavitvijo čekov. Pri tem je tožnik uveljavljal škodo kot v celoti in se ni opredeljeval do posameznega škodnega dogodka, kar pa po mnenju sodišča ni bilo ustrezno. Sodišče je sicer pritrdilo tožniku, da je toženec ravnal protipravno, poleg tega pa je ugotovilo tudi obstoj treh temeljnih elementov odškodninske odgovornosti, škodo, vzročno zvezo in predpisano stopnjo krivde. Predpostavka odškodninske odgovornosti je torej tudi vzročna zveza med nedopustnim ravnanjem delavca ter škodo, ki je nastala delodajalcu, pri čemer nosi trditveno dokazno breme za vzročno zvezo tožeča stranka.

Ker pojem vzročne zveze ni zakonsko podrobneje opredeljen, je vprašanje, kdaj se šteje, da je vzročna zveza podana, prepuščeno sodni praksi. Sodišče bi v sodbi Vrhovnega sodišča VIII Ips 154/2008 lahko sledilo teoriji *conditio sine qua non*, kakor je razvidno tudi iz sodbe in sklepa Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1261/2009. Sodišče se zato sklicuje na v sodni praksi pogosteje uporabljano teorijo adekvatne vzročnosti. Naravna vzročna zveza med škodnim dejstvom in škodno posledico mora seveda obstajati (razen v primeru, ko pravo samo določi domnevo, da obstoji naravna vzročnost), vendar ni vsak naravni vzrok tudi pravno upošteven. Izmed več okoliščin, ki so v zvezi z nastankom škode, je kot pravno upošteven vzrok treba šteti le tiste okoliščine, ki po rednem teku stvari pripeljejo do take posledice. Življenjske izkušnje pokažejo, ali je določeno ravnanje primerno za povzročitev določene posledice, ali je torej posledica normalna, običajna, v skladu z redkim tekom stvari. Pri iskanju vzročne zveze kot pravnega pojma zato ne gre le za iskanje logične ali filozofske povezave, temveč je treba s pravnim vrednotenjem iz množice vzrokov, ki so privedli do določene posledice, izluščiti tiste, ki so pravno relevanten vzrok za njen nastanek (sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 154/2008). V navedenem primeru je tožeča stranka (delodajalec) poskusila dokazati škodo, ki ji je nastala zaradi opustitve pravočasnega pošiljanja odkupljenih čekov na unovčenje tuji banki. S tem naj bi toženec (delavec) zmanjšal možnost uspešne izterjave, kar pa bi morala tožeča stranka dokazati za vsak posamezen nekrit ček, ki ga ni mogla unovčiti. Po mnenju sodišča tožnik ni dokazal obstoja vzročne zveze v tem, da je toženec s svojim ravnanjem tožeči stranki onemogočil ustrezno ukrepanje in preprečitev nastajanja nadaljnje škode in jo je zaradi pomanjkanja dokazov zavrnilo.

Nauk celotne zgodbe, kakor tudi poglavja o vzročni zvezi, je naslednji. Ni dovolj, da se neka teorija ali tožba gradi na domnevi o obstoju vzročne zveze za nastanek škodnega dogodka. Če se tožnik opira na vzročno zvezo, je treba obstoj škodnega dogodka z upoštevanjem vzročne zveze temeljito raziskati. Ob prebiranju sodne prakse sem namreč ugotovila, da se tožniki sicer v veliko primerih poslužujejo dokazovanja obstoja določene vzročnosti, da pa sodišča vsako domnevo zgolj zavržejo, saj se redko komu uspe poglobiti v resnične vzroke za njen nastanek. Odločitve sodišča so večinoma usmerjene tako, da na podlagi nedokazanih dejstev tožniku pač ne morejo ugoditi. Tako kot v obravnavanem primeru, ko je bilo dejansko potrjeno, da je nastala škoda, pa vendar je tožnik svojo vzročnost povzemal globalno, čeprav bi verjetno ob pravilni interpretaciji vzročnosti lahko dokazal vsak škodni dogodek posebej. Pa vendar tega ni storil in ker sodišče ni imelo dejanskega dokaza za vsak ček posebej, se je torej odločilo v korist toženca. Še enkrat se je torej pokazala upravičenost nasprotnih mnenj glede teorije *conditio sine qua non*, glede pravičnosti.

2.4 Krivda

135. člen OZ govori, da je krivda podana, kadar oškodovalec povzroči škodo namenoma ali iz malomarnosti. Krivda je pravno relevantno dejstvo, ki je v hipotezi pravne norme opredeljena kot ena od predpostavk za nastanek obligacijskega razmerja – odškodninske odgovornosti

(Strohsach 1998). Krivda oškodovalca je karakteristična predpostavka subjektivne odškodninske odgovornosti in s tem bistvo objektivne odškodninske odgovornosti.

Krivda povzročitelja škode se v našem odškodninskem pravu domneva, povzročitelj škode velja za krivega, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde (prvi odstavek 131. člena OZ). Gre za tipično pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu. Ker je krivda, če gre za subjektivno odškodninsko odgovornost, predpostavka nastanka obligacijskega razmerja, bi moral krivdo povzročitelja, če ne bi bilo pravila o obrnjenem dokaznem bremenu, dokazovati tisti, ki mu je v korist. To pa je oškodovanec, ki težko pozna in dokaže okoliščine, ki izvirajo iz sfere nasprotne stranke. Domneva se najlažja stopnja krivde, to je navadna malomarnost (*culpa levis*) (Plavšak idr. 2008, 796).

S krivdo razumemo osebno sposobnost oškodovalca, da spozna nedopustnost svojega ravnanja (ali opustitve) in po tem spoznanju uravnava svoje obnašanje (Strohsach 1998). Za krivdo sta tako značilna dva elementa: razumski (zavestni), to je poznanje dejstva, in volja, da dejstvo nastane. Razne oblike krivde se ravnaajo po intenzivnosti teh dveh elementov (Cigoj 1978). Tako tudi v civilnem pravu govorimo o namenu in malomarnosti kot oblikah krivde (135. člen OZ).

Kriv je, kdor se je nedopustnosti očitanege dejanja (ali opustitve) in možnosti nastanka škode zavedal, ali pa se ju ni zavedal, a bi se ju bil po svojih sposobnostih moral in mogel zavedati (Plavšak idr. 2008, 796). Neopravičljivo nepoznavanje očitane nedopustnosti dejanja (ali opustitve) in morebitnih posledic je v civilnem pravu izenačeno s položajem, ko se povzročitelj teh okoliščin zaveda. Oblika krivde namreč ni pomembna za nastanek odškodninskega razmerja. Za nastanek odškodninske odgovornosti zadostuje malomarnost oškodovalca. Seveda je krivda podana tudi, če je škoda povzročena namenoma (Plavšak idr. 2008).

Na splošno pa velja načelo, da je odškodninska odgovornost na podlagi krivde pravilo, odškodninska odgovornost po načelu vzročnosti ali objektivna odgovornost pa izjema. Pri krivdni odgovornosti mora tožnik dokazati, da je delavec ravnal nedopustno, da je povzročil škodo delodajalcu in da je škoda nastala zaradi delavčevega nedopustnega ravnanja. Krivda se domneva že po samem zakoniku, zato mora povzročitelj škode dokazati, da za nastalo škodo ni odgovoren (Tratar 2006).

Pri ugotavljanju oblike krivde v delovnih sporih je treba izhajati iz ravnanj povprečnega delavca. Delavec, ki ravna tako, da njegovo ravnanje odstopa od ravnanja povprečnega delavca, ravna hudo malomarno. Delavec mora delo opravljati skrbno, po pravilih stroke in običajih (sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 25/2009).

Glede na to, da sem v uvodu že omenila stisko delavca kot enega od možnih vzrokov za povzročitev škode in nastanek odškodninske odgovornosti, se želim dotakniti tega stanja še s

stališča krivde. OZ pojma stiske ne definira. Tudi tu teorija in sodna praksa upoštevata elemente, opredeljene v kazenskem pravu. Tako je za škodo, povzročeno v stiski, značilno, da jo je oškodovalec povzročil zato, da bi od sebe ali koga drugega odvrnil sočasno nezakrivljeno nevarnost, ki je ni mogoče odvrniti drugače, pri tem pa prizadejana škoda ni večja od škode, ki je grozila. Gre torej za ravnanje, ki ima na prvi pogled vse elemente škodljivega ravnanja, a zaradi okoliščin, v katerih je bilo storjeno, ni protipravno. Toda, izključitev protipravnosti zajema le ravnanje, ne pa tudi nastale škode (Plavšak idr. 2008, 670). To pomeni, da škoda, povzročena s takšnim ravnanjem, ostaja protipravna. To vprašanje ureja drugi odstavek 138. člena OZ.

Iz sodne prakse bi tako omenila le še sklep skupne seje bivšega Zveznega sveta republiških in pokrajinskih vrhovnih sodišč in višjih sodišč iz leta 1980, ki med drugim pravi, da se na podlagi pravila o domnevni krivdi domneva samo najmilejša stopnja krivde (navadna malomarnost) povzročitelja škode. Težje stopnje krivde (velika malomarnost in naklep) se domnevajo samo, če je taka domneva z zakonitim pravilom posebej določena ali če to iz smisla zadevnega zakonskega pravila nedvomno izhaja. Zunaj primerov se stopnja krivde dokazuje po splošnih pravilih pravnega postopka. Pri tem je treba povedati, da je sodna praksa bivših vrhovnih in višjih sodišč še vedno aktualna ravno zaradi svoje raznolikosti. Veliko je primerov, ki jih je sodna praksa razčlenila in še danes služijo vsem slovenskim sodiščem pri sprejemanju odločitev. Med drugim se tudi avtorji, kot na primer Strohsack (1998) in Cigoj (1968), sklicujejo na sodno prakso pri razumevanju določenih zakonskih norm. Uporabnost stare sodne prakse je tudi v tem, ker vsi zakoni, ki jih je sprejela RS, izhajajo iz predhodnih zakonov, ki so bili uporabljeni za časa skupne države, denimo OZ iz Zakona o obligacijskih razmerjih ZOR (Uradni list SFRJ, št. 29/78, 39/85, veljal do 31. 12. 2001), ZDR iz Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, veljal do 1. 1. 2003) in Zakona o temeljnih pravicah v delovnih razmerjih ZTPDR (Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90, veljal do 1. 1. 2003).

2.4.1 Deljena odgovornost delavcev

Deljeno odgovornost ureja 171. člen OZ. V njem navaja, da oškodovanec, ki je tudi sam prispeval k nastanku škode ali povzročil, da je bila škoda večja, kot bi bila sicer, ima pravico samo do sorazmerno zmanjšane odškodnine. Norma se uporablja za razbremenitev odgovornosti, tako za premoženjsko kot tudi za nepremoženjsko škodo (Plavšak idr. 2008, 963–965).

Deljeno odgovornost glede na krivdo oziroma povzročeno škodo urejata tudi 2. in 4. odstavek 182. člena ZDR. Govorimo o načelu deljene odgovornosti, kjer je vsak delavec odgovoren le za tisti del škode, ki ga je sam povzročil. V zvezi z ugotavljanjem odškodninske odgovornosti delavca v okviru delovnega procesa se uporabljajo pravila civilnega prava, če ZDR ne določa posebnosti.

Če je škodo povzročilo več delavcev, vsak odgovarja za škodo v razmerju njegove krivde. ZDR tu ohranja staro stališče o deljeni odgovornosti glede na razmerje do krivde, čeprav je, na primer, že Zakon o obligacijskih razmerjih ZOR v 206. členu tak koncept zavrnil in sprejel načelo solidarne odgovornosti. Tudi OZ v 186. členu zastopa načelo solidarne odgovornosti, ki je v korist oškodovanca (Belopavlovič idr. 2003, 678). Vendar pa je vzporedno pri ugotavljanju solidarne odgovornosti smiselno treba najprej uporabiti določila 1. odstavka 131. člena OZ, po katerih mora oškodovanec, da bi z zahtevkom za povrnitev škode uspel, dokazati splošne predpostavke odškodninske odgovornosti (protipravnost, vzročna zveza in škoda). Če je potencialnih povzročiteljev iste škode več, bi moral oškodovanec po navedenem splošnem pravilu za vsakega od povzročiteljev dokazati tako protipravnost njegovega ravnanja kot tudi vzročno zvezo med njegovim ravnanjem in nastalo škodo. Pravila o solidarni odgovornosti, določena v 186. členu OZ, pa to dokazno breme delno omilijo. Kadar je isto škodo povzročilo več oseb, te v razmerju do oškodovanca solidarno odgovarjajo za celoten obseg škode, če obstaja ena od predpostavk, določenih v 186. členu OZ. Oškodovancu tako ni treba več dokazovati vzročne zveze med ravnanjem posameznega povzročitelja in nastalo škodo (Plavšak idr. 2008, 1069).

V 4. odstavku 182. člena ZDR je urejena tudi solidarna odgovornost več delavcev, če so škodo povzročili z naklepnim kaznivim dejanjem. V 1. odstavku 186. člena OZ je urejeno načelo, da so za škodo, ki jo je povzročilo več oseb skupaj, odgovorni vsi udeleženci solidarno. To načelo ZDR v tem odstavku se zožuje samo na osebe, ki so škodo povzročile z naklepnim kaznivim dejanjem (Belopavlovič idr. 2003, 679).

Sodna praksa s področja deljene odgovornosti delavcev ni ravno bogata. Obstaja sicer kar nekaj primerov, kjer je sodišče odločalo o odškodninski odgovornosti delavca v razmerju do delodajalca, primerov, kjer bi sodišče odločalo o deljeni odgovornosti delavcev, ki so skupaj povzročili škodo delodajalcu, pa sploh nisem zasledila.

2.4.2 Odgovornosti delavcev po enakih delih

3. odstavek 182. člena ZDR, ki govori o načelu odgovornosti delavcev po enakih delih, je nekoliko omilil načelo deljene odgovornosti. Če se pri posameznem delavcu ne da ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil oziroma v kolikšni meri je škodo mogoče pripisati ravnanju posameznega delavca, obstaja domneva, da je vsak delavec enako prispeval k nastali škodi, kar pomeni, da je vsak odgovoren za enak obseg škode in jo je zato dolžan povrniti. Velja torej načelo deljene odgovornosti, pri čemer pa se pogosto pojavi težava ravno pri ugotavljanju deleža škode posameznega delavca. Posledično je v večini primerov nezmožno deliti njihovo odgovornost.

2.4.3 Solidarna odgovornost delavcev

O solidarni odgovornosti delavcev lahko govorimo takrat, kadar je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem. V takšnem primeru pa se samo kaznivo dejanje in naklep ugotavljata po določenih kazenskega prava, ki ga ureja Kazenski zakonik KZ-1. Po določbah ZDR (2008, 182. člen) je ureditev za delavca v primerjavi s 186. členom OZ ugodnejša, saj je solidarna odgovornost podana, le če je bilo s škodnim dejanjem storjeno tudi kaznivo dejanje in če je bila škoda povzročena naklepoma ali iz hude malomarnosti.

V takšnih primerih ima delodajalec pravico zahtevati povrnitev nastale škode od vsakega delavca posebej v celoti, saj je vsak izmed delavcev v razmerju do delodajalca odgovoren za celotno škodo.

2.4.4 Odškodninska odgovornost javnega uslužbenca

Javni uslužbenec je posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. Na podlagi 1. člena Zakona o javnih uslužbencih (ZJU) javni sektor sestavljajo državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

Na podlagi ZDR velja enotnost delovnih razmerij, in sicer za vse zaposlene v zasebnem in javnem sektorju. Posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev v javnem sektorju pa so urejene v ZJU. Ta zakon velja samo za javne uslužbence, ki so zaposleni v državnih organih in upravnih lokalnih skupnostih, za ostale javne uslužbence pa veljajo določila ZJU (Korpič Horvat 2008, 481). Torej, ZJU določa, da v delovnih razmerjih javnih uslužbencev veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja in kolektivne pogodbe v posamezni dejavnosti, razen če ZJU ne določa drugače (5. člen ZJU). Tako na področju delovnih razmerij za javne uslužbence ter na podlagi ZJU izdani podzakonski predpisi veljajo kot *lex specialis* v odnosu do delovnopravne zakonodaje in kolektivnih pogodb. Subsidiarna uporaba teh predpisov je potrebna za zagotovitev celote delovnih razmerij javnih uslužbencev. V ZJU so urejena le tista delovnopravna vprašanja, pri katerih je zaradi zavarovanja javnega interesa potreben odstop od delovnega prava in od svobode kolektivnega dogovarjanja (Bohinc 2005, 119–120).

Odškodninsko odgovornost javnega uslužbenca in organa določa ZJU v členih od 135 do 141. Odgovornost za škodo javnega uslužbenca je enaka kot za delavca v zasebnem sektorju. Javni uslužbenec je odškodninsko odgovoren za škodo, ki jo protipravno povzroči delodajalcu naklepoma ali iz hude malomarnosti na delu ali v zvezi z delom. Ostali pogoji so enaki kot v civilnem pravu (škoda, vzročna zveza med protipravnim ravnanjem in nastalo posledico) (Korpič Horvat 2008, 16). Torej je temeljni vir odškodninskega prava tudi pri javnih

uslužbencih OZ. Podlago za odškodninsko odgovornost za škodo, ki je povzročena drugemu, predstavlja že splošna ureditev odškodninske odgovornosti.

Kadar javni uslužbenec povzroči škodo z izvršitvijo pisne odredbe ali pisnega navodila nadrejenega oziroma z izvršitvijo ustne odredbe (če nadrejeni kljub njegovi pisni zahtevi ne izda pisne odredbe oziroma navodila), je na podlagi 6. odstavka 94. člena ZJU oproščen odškodninske odgovornosti. V tem primeru je odškodninsko odgovoren nadrejeni, ki je izdal navodilo (138. člen ZJU). Odškodninska odgovornost nadrejenega ni omejena le na javne uslužbence, temveč velja tudi za funkcionarje, ki so kot nadrejeni izdali to navodilo ali odredbo. Odškodninske odgovornosti ni razbremenjen javni uslužbenec, ki je storil kaznivo dejanje, saj ga kljub odredbi ne bi smel storiti.

Pri ugotavljanju višine škode pri javnih uslužbencih se uporabljajo določila ZJU. 137. člen ZJU, ki je vsebinsko enak 185. členu ZDR, tako pravi, da se v primerih, ko je škoda težko določljiva in bi bili stroški ugotavljanja zelo visoki, odškodnina odmeri pavšalno, vendar le v primerih, kadar je takšen primer določen v kolektivni pogodbi. Za določitev pavšalnih odškov tako ni mogoče namesto kolektivne pogodbe sprejeti drugega akta za izvrševanje tega zakona (22. člen ZJU).

Določbe, ki bi urejale odškodninsko odgovornost nadrejenega, v ZDR ni moč zaslediti. Vsekakor bi bila takšna umestitev v ZDR primerna, saj se tudi v zasebnem sektorju razmerje nadrejeni – podrejeni ne pojavlja samo v odnosu delodajalec – delavec, ampak tudi med delavci znotraj organiziranega procesa.

3 ZMANJŠANJE ODŠKODNINE ALI OPROSTITEV PLAČILA

Splošno načelo odškodninskega prava je, da oškodovanec prejme kot odškodnino toliko, kolikor znaša njegova izguba (popolna odškodnina). Tako 169. člen OZ pravi, da sodišče, ki upošteva tudi okoliščine, nastale po povzročitvi škode, prisodi oškodovancu odškodnino v znesku, ki je potreben, da postane njegov premoženjski položaj takšen, kakršen bi bil, če ne bi bilo škodljivega dejanja ali opustitve. 183. člen ZDR pa dopušča, da se odškodnina zmanjša ali celo oprosti. Podobno dikcijo je navajal že Zakon o temeljnih pravicah in delovnih razmerjih, ki pa je glede pogojev, ko je dopustno znižanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine, iskal predvsem v kolektivnih pogodbah.

Delavec je dolžan povrniti delodajalcu vso škodo, premoženjsko in nepremoženjsko, upoštevajoč pri tem določila OZ o povrnitvi škode. ZDR pa dopušča možnost zmanjšanja ali oprostitve plačila odškodnine, tako da določa osnovne pogoje s strani delavca, in sicer glede na delavčevo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje. V takšnem primeru gre torej za povzročeno škodo, ugotovitev konkretnega storilca, stopnjo krivde, ugotovitev višine škode, vendar se kljub temu odškodnina zmanjša ali se delavca celo oprosti plačila odškodnine (Novak 2004).

Navedena rešitev je konkretizacija obligacijske pravne ureditve v skladu s 170. členom OZ, po kateri je sodišče tisto, ki lahko, upošteva gmotno stanje oškodovanca, odgovorni osebi naloži, da plača manjšo odškodnino, kot znaša škoda, vendar le, če škoda ni povzročena namenoma ali iz hude malomarnosti, odgovorna oseba pa je šibkejšega premoženjskega stanja in bi jo plačilo popolne odškodnine spravilo v pomanjkanje.

Če želimo govoriti o zmanjšanju odškodnine, je seveda najprej treba ugotoviti obstoj in višino škode. Šele potem lahko uporabimo zakonsko normo, kot jo določa 183. člen ZDR, to je fakultativna možnost, da delodajalec oziroma sodišče v določenih merah odloča o znižanju odškodnine, ki jo je dolžan delavec plačati delodajalcu. Obseg znižanja oziroma popolna oprostitve je odvisna od volje delodajalca, pri čemer mora delodajalec upoštevati določila zakonske norme.

Kakšna bo odškodnina, je v veliki meri odvisno od delodajalca samega. V zvezi s škodo, ki je bila povzročena delodajalcu v okviru delovnega razmerja, torej pri delu ali v zvezi z delom, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, ZDR ne določa več predhodnega postopka pri delodajalcu kot predpostavke za sodno varstvo. Glede na to mora delodajalec povračilo škode, ki mu jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom, uveljavljati neposredno s tožbo pred pristojnim sodiščem. To pomeni, da delodajalec ni dolžan delavca, pred vložitvijo tožbe, predhodno pisno pozvati (npr. z opominom pred vložitvijo tožbe), naj mu povrne ugotovljeno škodo, vendar delodajalec to kljub temu lahko stori in se s tem, v primeru, da delavec škodo povrne, izogne sodnim postopkom in stroškom. Izključno delodajalec se odloči, ali bo odškodnino

terjal direktno od delavca na podlagi nekega sporazuma ali pa bo uveljavljal svoje pravice v pravnem postopku pred rednim sodiščem (Štrovs 2008).

Tudi delavčeva vloga in aktivnosti pri tem niso zanemarljive. Če se je delavec pripravljen aktivno vključiti v delovanje za odpravo škode, to posledično vpliva na končno odločitev delodajalca. Delavčevo ravnanje pa se kaže predvsem pri njegovi pripravljenosti povrniti škodo, kar izhaja tudi iz delavčevega prihodnjega odnosa do dela. V ta odnos pa štejemo delavčevo uspešnost (kakovost dela, strokovno opravljanje dela, upoštevanje rokov za izvršitev dela, odnos do sodelavcev in delodajalca ...), varovanje ugleda delodajalca. Nikakor pa ne gre prezreti presoje drugih okoliščin, ki kažejo na delodajalčev odnos do dela (pripravljenost delati, pomagati delodajalcu in sodelavcem v posebnih razmerah dela in poslovanja ipd.) (Bečan idr. 2008, 826).

Gmotno stanje delavca je tudi širok pojem in ga ni mogoče presojati samo z vidika njegovega finančnega položaja, kot so višina plače oziroma dohodkov na družinskega člana, temveč je treba upoštevati tudi njegove premoženjske razmere in obveznosti do preživljanjih oseb in pa ostale obveznosti, ki lahko obremenijo delavca (Bečan idr. 2008, 827).

4 PAVŠALNA ODŠKODNINA

Govoriti o pavšalni odškodnini v naši delovnopравни zakonodaji ni nekaj novega. Pavšalno odškodnino, kot poseben institut delovnega prava, je urejal že Zakon o združenem delu ZZD v 206. členu. Pavšalna odškodnina je bila uvedena zato, da bi se v določenih primerih izognili stroškom ugotavljanja višine nastale škode, kljub temu pa je bilo temelj zahtevka še vedno treba ugotoviti.

Namen odškodnine v pavšalnem znesku je vzpostavitev razmerja med nastalo ugotovljeno škodo in stroški, ki bi lahko nastali v zvezi z ugotavljanjem njene višine. V primeru, da so stroški za ugotavljanje nesorazmerno visoki z višino škode, se uporabi ta določba. Pred novelo ZDR-A iz leta 2007 je 185. člen ZDR določal pogoj, da so primeri škodnih ravnanj delavca oziroma delodajalca določeni v kolektivni pogodbi. Novela ZDR iz leta 2007 pa pravi, da se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo. Z določili novele namreč dogovor o pavšalni odškodnini ni mogoč v primerih, ko gre za prepoved diskriminacije in v primerih nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu (Belopavlovič idr. 2003, 683).

Značilnost pavšalne odškodnine je, da ima vse elemente odškodninske odgovornosti, z izjemo višine nastale škode, saj obstaja domneva, da so stranke spora želele že predhodno rešiti vprašanje plačila škode za določen škodni dogodek. Govorimo o posebnosti v razmerju do splošne ureditve odškodninske odgovornosti, kjer se višina škode praviloma dokazuje in je odškodnina rezultat dejanske škode.

Pavšalna odškodnina po ZDR

ZDR v 185. členu določa, da se odškodnina lahko določi na podlagi določil iz kolektivne pogodbe, če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, razen v primerih iz 7. odstavka 6. člena in 3. odstavka 45. člena ZDR. Z novelo iz leta 2007 pa je bila formulirana nova dikcija, predvsem zaradi primerov iz prakse v zvezi z določanjem škodnih ravnanj delavca oziroma delodajalca v kolektivnih pogodbah, in s sprejeto novelo velja, da se pavšalna odškodnina lahko določi le v primerih oziroma ob pogojih, ki so določeni v tem členu. Bečan idr. (2008, 830) v naslednjih odstavkih pojasnjuje pogoje za določitev višine pavšalne odškodnine, in sicer:

- *nastati mora oziroma se lahko ugotavlja (samo) dejanska škoda*: ta institut se uporablja le pri navadni škodi, kadar se ugotavlja zmanjšanje premoženja, ne pa tudi izgubljeni dobiček in nepremoženjska škoda. V teh primerih že iz narave škode izhaja, da je ugotavljanje škode zapleteno, zahtevno in pogosto dolgotrajno,
- *ugotavljanje višine škode bi povzročilo nesorazmerne stroške*: gre seveda za dejansko vprašanje pri višini nesorazmernih stroškov za ugotavljanje škode. Ugotoviti je treba predvsem višino predvidene škode in hkrati upoštevati tudi druge okoliščine, kot npr. dolžino postopka, zapletenost primera ... Ugotovljena mora biti predvsem

- nesorazmernost med domnevno višino škode in stroški za njeno ugotavljanje,
- *višina pavšalnega zneska mora biti določena s kolektivno pogodbo*: kolektivna pogodba običajno določa samo pavšalno odškodnino, zato bi bilo smiselno, da se v kolektivnih pogodbah določijo višine pavšalnih zneskov za določene vrste škode.

Smisel določitve pavšalne odškodnine je predvsem v tem, da so delavci seznanjeni z možnimi ukrepi v primeru nespoštovanja delovnega procesa. Iz prakse poznamo kar nekaj primerov, ko lahko govorimo o škodi, na primer povzročitev škode pod vplivom alkohola ali narkotikov, zamuda roka v delovnem procesu, neupoštevanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, neuporaba predpisanih zaščitnih sredstev in opreme ipd. Višina pavšalne odškodnine pa vendar mora ustrezati povprečni višini škode tovrstnih dejanj. Kljub taki klavzuli naj se vsakomur omogoči možnost nasprotnega dokaza, da škoda ni bila povzročena ali da je celo odmerjena odškodnina previsoka glede na nastalo škodo. Tukaj seveda obstaja določeno tveganje, da dogovorjena pavšalna odškodnina ne bo enaka povzročeni škodi, kljub temu pa bi se na ta način lahko izognili sorazmerno visokim stroškom dokazovanja škode (Bečan idr. 2008, 830).

Pavšalna odškodnina je uveljavljena za delavce in delodajalce. Tako je treba pri razlagi 185. člena ZDR upoštevati načela, ki veljajo za razlago drugih določb ZDR, ki se nanašajo na odškodnino, to sta predvsem 182. in 183. člen ZDR. Tudi pri pavšalni odškodnini je torej mogoče uporabiti 183. člen ZDR, ki govori o možnosti zmanjšanja odškodnine ali njene oprostitve (Šinkovec in Tratar 2004, 133).

Višina pavšalne odškodnine pomeni, da je za posamezno škodno dejanje v kolektivni pogodbi predpisana tudi višina pavšalne odškodnine. ZDR pa ne pove, katera kolektivna pogodba ureja vprašanje v zvezi z ugotavljanjem pavšalne odškodnine. To vprašanje lahko torej uredi kolektivna pogodba s splošno veljavnostjo, kolektivna pogodba na ravni dejavnosti ali kolektivna pogodba delodajalca. ZDR tudi ne določa postopka in organov, ki ugotavljajo, ali so dani pogoji za uporabo pavšalne odškodnine. Tudi to vprašanje naj bi urejala kolektivna pogodba (Šinkovec in Tratar 2004, 134).

Vsekakor pa je treba pri izterljivosti plačila pavšalne ali druge odškodnine, ki je nastala kot ukrep za škodljivo delovanje delavca, upoštevati še normo iz 136. člena ZDR. V njej je določeno, da se delavcu izplačevanje plače lahko zadrži samo v zakonsko določenih primerih. Vsako drugo določilo iz pogodbe o zaposlitvi je tako neveljavno. Druga pomembna določba navedenega člena pa se nanaša na terjatve delodajalca, ki določa, da se terjatev do delavca ne sme pobotati brez delavčevega pisnega soglasja z njegovo obveznostjo terjatve. Hipotetično, lahko se odredi odškodnina ali pavšalna odškodnina, vprašanje pa je, ali se lahko izterja iz plače. Gotovo bo v primeru nestrinjanja delavca z delnim pobotom iz plače delodajalec moral uporabiti druga pravna sredstva, kot jih pozna Zakon o pravnem postopku (ZPP, tožba). Za

vložitev tožbenega zahtevka pa mora delodajalec dobiti pravnomočen izvršilni naslov, to je pravnomočno sodbo sodišča (136. člen ZDR).

Cvetko idr. (2004, 331–341) glede pavšalne odškodnine izpostavlja vprašanje, če je v razmerjih, ko delovno razmerje ureja pogodba o zaposlitvi, ki temelji na načelih obligacijskega prava, pavšalna odškodnina sploh smotna. Glede na to, da je v primerih kršitve pogodbe o zaposlitvi možno ukrepati drugače, je odškodnina tako ali tako predvidena v vseh primerih povzročitve škode.

5 SKLEP

Odškodninska odgovornost delavca je, kakor sem navedla v projektni nalogi, podrobno definirana v ZDR, sankcije zoper ugotovljeno kršitev pa določa civilno pravo. Ugotovljena škoda, nedovoljeno ravnanje povzročitelja, vzročna zveza med nedovoljenim ravnanjem in škodo ter odgovornost so ključne predpostavke, da se lahko določi odškodnina. Do nje lahko pride tudi v drugih pravnih področjih, vendar pa sem se v projektni nalogi osredotočila samo na škodljivo delovanje delavcev, čeprav se je omembi delodajalca težko izogniti. V primerih, ko pride do takšnega dogodka, je indirektno delodajalca težko popolnoma izklopiti, saj je tudi v primerih, kadar je popolnoma jasno, da je škoda nastala s strani delavca, v opisanih sodbah razvidno, da je sodišče večkrat opozorilo na dejstvo, da je tudi delodajalec odgovoren, da je do navedenega dogodka sploh prišlo.

Kljub temu, da se dogajajo kršitve in da so nekatere kršitve tudi dokazane, pa vendar sodišče pri določanju odgovornosti vedno preizkusi, ali so izpolnjeni vsi štirje pogoji v skladu z OZ, po katerih bo morebitno odškodninsko odgovornost delavca sploh presoјalo. Zelo pomembno je, da je škoda povzročena delodajalcu v skladu s predpisi delovnega prava in podrejeno z določbami civilnega prava. Če želimo sploh govoriti o odškodninski odgovornosti, morajo torej obstajati vse predpostavke civilnega delikta, kot določa OZ. Glede na poseben položaj, ki ga uživata delavec in javni uslužbenec, je področje odškodninske odgovornosti vendarle v določenem obsegu drugačno od splošne ureditve. Stopnja krivde delavca v ZDR kot tudi javnega uslužbenca po ZJU je manj stroga, razen če škodo povzročita namenoma ali iz hude malomarnosti. Od vseh možnih primerov nastanka škode pa vendarle ne gre prezreti primera, ko delavec pri delu ali v zvezi z delom škodo povzroči tretji osebi. Delodajalec je za delavce odgovoren na podlagi 147. člena OZ. V takšnih primerih pa je to za oškodovanca celo bolj ugodno, saj je delodajalec praviloma kapitalsko močnejša stranka in je možnost izterjave odškodnine bolj verjetna.

Pri ugotavljanju eventualne škode se lahko odgovornost povzročitve prenese tudi na več delavcev. V takšnem primeru se ugotavlja povzročena škoda zoper vsakega delavca posebej, če je določljiva. Pri odškodninski odgovornosti poznamo tudi pojem solidarne odgovornosti, in sicer v primerih, ko zaradi kaznivega dejanja, povzročenega v zvezi z delom, za svoje dejanje delavci odgovarjajo solidarno.

Pri pregledu ZTPDR in novejše delovne zakonodaje, vključno z veljavnim ZDR, ugotavljam, da je bila stara zakonodaja, kljub socialističnim usmeritvam, močnemu delavskemu gibanju in tudi delavski ozaveščenosti, za katero menim, da je bila močnejša kot v današnjih časih, manj naklonjena delavcem, kot je sedaj. Danes delavec v delovnopravnem razmerju postaja močan dejavnik, ki ga zakonodaja ščiti, morda celo bolj kot delodajalca. Delavec mora skrbeti le in izključno zato, da pri svojem delu ne izvaja dejanj, ki se preganjajo s področja kazenskopravne zakonodaje.

Skozi nalogo sem torej predstavila probleme, ki nastanejo pri odnosu delodajalec/delavec, kjer na eni strani delodajalec večinoma skuša uveljaviti kapitalsko premoč, prav tako pa s primeri iz prakse slovenskih sodišč opozoriti, da tudi ob škodnem dogodku delavec ni vedno kriv za nastalo situacijo. Pri izdelavi naloge sem skušala predelati čim več veljavne delovnopravne zakonodaje s področja ugotavljanja odškodninske odgovornosti delavca, seveda pa delodajalčeve odgovornosti pri tem enostavno tudi ne gre spregledati. Menim tudi, da je zakonska ureditev odškodninske odgovornosti delavca in javnega uslužbenca ustrezno urejena. Problemi, ki se pojavljajo, izvirajo predvsem iz prakse. Ugotavljam, da se večinoma delodajalci, namesto ugotavljanja odškodninske odgovornosti, raje poslužujejo kaznovanja delavcev. Škodo, odgovornost, delitev odgovornosti v primeru več povzročiteljev je običajno težko dokazovati, zato se delodajalci odločijo predvsem za druge oblike kaznovanja, kot so odvzem stimulacije za delo, ustavitev napredovanja, razporeditev na manj zahtevna in plačana dela ali celo izredna odpoved delovnega razmerja. Gre seveda za nedovoljene ukrepe, ki kažejo na to, da je delavec vseeno še vedno v podrejenem položaju, kljub temu pa se zadeve, kar se pravne varnosti delavca tiče, izboljšujejo.

Z uveljavljanjem odgovornosti delavcev za nastalo škodo prispevamo h kakovostnejšemu in odgovornemu delu delavca. Vendar pa se lahko pojavi problem, saj s pretiranim ugotavljanjem odškodninske odgovornosti lahko dosežemo nasprotni učinek, in sicer razmišljanje delavca, da kdor manj dela, povzroči manj škode.



LITERATURA

- Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Aleksej Cvetko, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Darja Senčur Peček in Zvone Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. 1. natis. Ljubljana: GV Založba.
- Belopavlovič, Nataša, Drago Mežnar, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Berden, Andrej. 1990. *Pravilnik o delovnih razmerjih – izziv delovnega prava*. Ljubljana: ČZ Uradni list RS.
- Bohinc, Rado. 2005. *Osebe javnega prava: javni zavodi, javna podjetja, javne agencije in javni skladi*. Ljubljana: GV Založba.
- Cigoj, Stojan. 1968. *Teorija in judikatura o kavzalnem neksusu*. Ljubljana: Pravna fakulteta.
- Cigoj, Stojan. 1978. *Zakon o obligacijskih razmerjih s komentarjem Stojana Cigoja*. Ljubljana: Uradni list SR Slovenije.
- Cvetko, Aleksej, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Etelka Korpič Horvat, Mitja Novak in Darja Senčur Peček. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV Založba.
- Grilc, Peter in Tomaž Ilešič. 2001. *Pravo Evropske unije*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Ivanjko, Šime. 1984. *Statusno pravo organizacij združenega dela*. Ljubljana: Univerzum.
- Koman Perenič, Lidija. 2004. *Škoda in odškodnina*. Ljubljana: DZS.
- Košir, Dušan. 2001. *Disciplinska in odškodninska odgovornost delavca*. Ljubljana: Forma 7.
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Novak, Marko. 2010. *Uvod v pravo znanstvo*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta.
- Plavšak, Nina, Miha Juhart, Dunja Jadek Pensa, Vesna Kranjc, Peter Grilc, Ada Polajnar Pavčnik, Mile Dolenc, Marjan Pavčnik, Renato Vrenčur, Damjan Možina, Bojan Zabel, Klemen Podobnik, Bojan Podgoršek, Sonja Ilovar Gradišar in Jure Markič. 2003. *Obligacijski zakonik s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Plavšak, Nina, Miha Juhart, Dunja Jadek Pensa, Vesna Kranjc, Peter Grilc, Ada Polajnar Pavčnik, Mile Dolenc, Marjan Pavčnik, Renato Vrenčur, Damjan Možina, Bojan Zabel, Klemen Podobnik, Bojan Podgoršek, Sonja Ilovar Gradišar in Jure Markič. 2008. *Obligacijski zakonik*. Ljubljana: GV Založba.
- Strohsach, Boris. 1998. *Obligacijska razmerja I, II (Odškodninsko pravo in druge neposlovne obveznosti)*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Šinkovec, Janez in Boštjan Tratar. 2004. *Odškodninska, disciplinska, statusna in kazenska odgovornost fizičnih in pravnih oseb*. Ljubljana: Primath.
- Štrovs, Marko. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Ljubljana: Legat Consultor.
- Tratar, Boštjan. 2006. *Uveljavljanje odškodnin za premoženjsko in nepremoženjsko škodo: s primeri tožb in sodno prakso*. Lesce: Legat.

Tratnik, Matjaž. 2005. *Delovno pravo*. Maribor: Codex iuris.

Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavje iz delovnega in socialnega prava, Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter pravni sistem*. Koper: Fakulteta za management.

PRAVNI VIRI

Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91-1, 42/97, 66/00, 43/03, 68/06.

Protokoli 1–14 Evropske konvencije o človekovih pravicah. *Uradni list RS*, št. 33/94.

Kazenski zakonik (KZ). *Uradni list RS*, št. 63/94, 70/94 popr., 23/99, 60/99 Odl.US: U-I-226/95, 40/04, 95/04 UPB1, 37/05 Odl.US: U-I-335/02-20, 17/06 Odl.US: U-I-192/04-16, 55/08 (66/08 popr.), 89/08 Odl.US: U-I-25/07-43, 5/09 Odl.US: U-I-88/07-17.

Obligacijski zakonik (OZ). *Uradni list RS*, št. 83/01, 32/04, 28/06 Odl. US: U-I-300/04-25, 29/07 Odl. US: U-I-267/06-41, 97/07 UPB1.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 14/90, 5/91, 29/92 Odl.US: U-I-51/90-18, 71/93 (2/94 popr.), 19/94, 38/94-ZID, 29/95-ZPDF, 12/99 Odl.US: U-I-81/97, 101/99 Odl.US: U-I-49/98, 36/00-ZPDZC, 97/01-ZSDP, 42/02-ZDR.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/07, 45/08-Zarbit, 83/09 Odl.US: U-I-284/06-26.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). *Uradni list RS*, št. 56/02, 110/02-ZDT-B, 2/04-ZDSS-1 (10/04 popr.), 23/05, 35/05-UPB1, 62/05 Odl.US: U-I-294/04-15, 113/05, 21/06 Odl.US: U-I-343/04-11, 23/06 Skl.US: U-I-341/05-10, 32/06-UPB2, 62/06 SkL.US: U-I-227/06-17, 131/06 Odl.US: U-I-227/06-27, 11/07 Skl.US: U-I-214/05-14, 33/07, 63/07-UPB3, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13.

Zakon o obligacijskih razmerjih (ZOR). *Uradni list SFRJ*, št. 29/78, 39/85, 2/89 Odl.US: U št. 363/86, 45/89 Odl.US: U-363/86, 57/89, RS, št. 27/98 Odl.US: U-I-123/95, 88/99 (90/99 popr.), 83/01-OZ, 30/02-ZplaP, 87/02-SPZ.

Zakon o pravnem postopku (ZPP). *Uradni list RS*, št. 26/99, 83/02 Skl.US: U-I-21/02-6, 96/02, 12/03-UPB1, 58/03 Odl.US: U-I-255/99-28, 73/03 Skl.US: U-I-137/00-21, 2/04, 2/04-ZDSS-1 (10/04 popr.), 36/04-UPB2, 69/05 Odl.US: U-I-145/03-9, 90/05 Odl.US: Up-258/03-14, U-I-74/05, 43/06 Odl.US: U-I-55/04-10, Up-90/04-15, 69/06 Odl.US: Up-236/04-16, U-I-314/06, 52/07, 73/07-UPB3, 101/07 Odl.US: Up-679/06-66, U-I-20/07, 102/07 Odl.US: Up-2089/06-31, U-I-106/07, 45/08-ZArbit, 45/08, 62/08 Skl.US: U-I-275/06-7, Up-811/07-7, 111/08 Odl.US: U-I-146/07-34, 116/08 Skl.US: U-I-253/07-6, Up-2118/06-6, 121/08 Skl.US: U-I-279/08-8, 47/09 Odl.US: U-I-54/06-32 (48/09 popr.), 57/09 Odl.US: U-I-279/08-14, 12/10 Odl.US: U-I-164/09-13, 49/10 Odl.US: U-I-8/10-10, 50/10 Odl.US: U-I-200/09-14, 107/10 Odl.US: U-I-161/10-12.

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR). *Uradni list SFRJ*, št. 60/89, 42/90, RS, št. 4/91, 12/99 Odl.US: U-I-81/97, 97/01-ZSDP, 42/02-ZDR, 43/06-ZkolP.

Zakon o združenem delu (ZZD). *Uradni list SFRJ*, št. 53/76 (63/79 popr., 6/98 popr., 19/88 popr., 38/88 popr.), 57/83, 85/87, 11/88, 77/88-Zpod, 40/89, 60/89, RS, št. 37/90.

Korpič Horvat, Etelka. 2008. *Urejanje delovnih razmerij po Zakonu o javnih uslužbencih*. [Http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/delovna_razmerja_po_zju.doc](http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/delovna_razmerja_po_zju.doc) (26. 3. 2011).

- Ministrstvo za pravosodje. 1998. *Novejša razpotja glede vprašanja vzročne zveze v sodni praksi. Pravno mnenje Občne seje Vrhovnega sodišča RS*. [Http://www.mp.gov.si](http://www.mp.gov.si) (15. 12. 1998).
- Vrhovno sodišče Hrvaške. 1972. *Sodba Gž 179/72 Strohsach, Boris*. 1998. Obligacijska razmerja I, II (Odškodninsko pravo in druge neposlovne obveznosti). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Vrhovno sodišče RS. 1994. *Sodba II Ips 612/94*. [Http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2450/](http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2450/) (26. 3. 2011).
- Vrhovno sodišče RS. 1996. *Sodba II Ips 522/96*. [Http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/4748/](http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/4748/) (26. 3. 2011).
- Vrhovno sodišče RS. 1999. *Sodba II Ips 295/99*. [Http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/6213/](http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/6213/) (26. 3. 2011).
- Vrhovno sodišče RS. 2004a. *Sodba VIII Ips 302/2004*. [Http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/29748/](http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/29748/) (26. 3. 2011).
- Vrhovno sodišče RS. 2004b. *Sodba VIII Ips 91/2004*. [Http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/31766/](http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/31766/) (26. 3. 2011).
- Vrhovno sodišče RS. 2005. *Sodba II Ips 267/2005*. [Http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/10812](http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/10812) (26. 3. 2011).
- Vrhovno sodišče RS. 2008a. *Sodba VIII Ips 154/2008*. [Http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/64453/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/64453/) (26. 3. 2011).
- Vrhovno sodišče RS. 2008b. *Sodba II Ips 625/2008*. [Http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/395](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/395) (26. 3. 2011).
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 1995. *Sodba Pdp 283/95*. [Http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/46795/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/46795/) (26. 3. 2011).
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2005. *Sodba Ips 651/2005*. [Http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/13077/](http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/13077/) (26. 3. 2011).
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2008. *Sodba Ips 200/2008*. [Http://sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/27218/](http://sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/27218/) (26. 3. 2011).
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2009a. *Sodba Pdp 25/2009*. [Http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/64096/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/64096/) (26. 3. 2011).
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2009b. *Sodba Ips 133/2009*. [Http://novo.sodisce.si.arctur.net/vsrs/odlocitve/95813/](http://novo.sodisce.si/arctur.net/vsrs/odlocitve/95813/) (26. 3. 2011).
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2009c. *Sodba Ips 146/2009*. [Http://novo.sodisce.si.arctur.net/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/97489/](http://novo.sodisce.si/arctur.net/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/97489/) (26. 3. 2011).
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2009d. *Sodba Pdp 1261/2009*. [Http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815248523](http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815248523) (26. 3. 2011).
- Višje sodišče v Mariboru. 1997. *Sodba Cp 1168/97*. [Http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/64096/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/64096/) (26. 3. 2011).
- Višje sodišče v Celju. 2007. *Sodba Cp 1246/2007*. [Http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visja_sodisca/41864/](http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visja_sodisca/41864/) (26. 3. 2011).

DRUGI VIRI

- Bergant Rakočević, Vesna. 2009. Kritika teorije o adekvatni vzročnosti in dileme novejšje sodne prakse. *Pravosodni bilten* 2: 78.
- Cvetko, Aleksej. 2004. Pavšalna odškodnina. *Delavci in delodajalci* 4: 331-342.
- Korpič Horvat, Etelka. 2007. Pravni vidiki disciplinske in odškodninske odgovornosti v javnem sektorju. *Javna uprava* 43: 481.
- Polajnar Pavčnik, Ada. 1993. Vzročnost kot pravnovrednostni pojem. *Zbornik znanstvenih razprav*, ur. Polajnar Pavčnik Ada, 179–201. Ljubljana: Pravna fakulteta.