LETO XLIII
JULIJ - SEPTEMBER
2026

DELAVEC

ŠT.3

ZASEBNI SEKTOR NIMA PRIVILEGIJEV DELATI OD DOMA

WWW.SOPS.SI

Pričakovanje odzivnosti delavca izven delovnega časa

Sodba Pdp 3/2026, 18. februar 2026, ECLI:SI:VDSS:2026:PDP.3.2026

Pravila delovnega časa, počitka in letnega dopusta so določena v ZDR-1 in so jih dolžni spoštovati vsi delodajalci. Ravnanje toženke oziroma njenega zaposlenega – tožniku nadrejenega A. A., ki je tožnika v zvezi z delovnimi nalogami klical, mu pisal in pričakoval njegovo odzivnost tudi izven delovnega časa – v pozno popoldanskih in večernih urah, med dnevnim in tedenskim počitkom – med vikendi in prazniki ter med letnim dopustom, ni običajno in predvsem (in kar je bistveno) ni v skladu z določili ZDR-1 (členi 155, 156, 159 itd.). Takšen način dela med strankama tudi ni bil dogovorjen, ne v pogodbi o zaposlitvi ne ustno. Tožnik je podajo soglasja k takemu načinu dela izrecno zanikal.
Tudi če bi držale toženkine trditve, da naj bi bili kontakti izven delovnega časa posledica tožnikovih napak in v rednem delovnem času neopravljenega dela, toženka, kot že rečeno, ni dokazala, da bi bila poprava teh napak tako nujna, da bi terjala kontaktiranje tožnika izven delovnega časa in da torej delo ne bi moglo počakati do naslednjega delovnega dne. Same napake delavca pri delu oziroma pomanjkljivo opravljeno delo pa ne opravičujejo delodajalčevega kontaktiranja delavca izven delovnega časa. Za sankcioniranje napak delavca pri delu so namreč predvideni za to predpisani postopki (npr. disciplinski postopek, opozorilo pred odpovedjo itd.), ki pa se jih toženka ni poslužila.

Obrazložitev
1. Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo razsodilo, da je toženka dolžna plačati tožniku odškodnino v znesku 2.000 evrov z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 8. januarja 2021 dalje (točka I izreka). V presežku, to je za plačilo zneska 11.000 evrov z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 5. avgusta 2020 dalje in za plačilo zakonskih zamudnih obresti od zneska 2.000 evrov za čas od 5. avgusta 2020 do 7. januarja 2021, je tožbeni zahtevek zavrnilo (točka II izreka). Odločilo je še, da je toženka dolžna plačati tožniku stroške postopka v znesku 858,85 evra (točka III izreka) in da je zavezanka za plačilo sodne takse toženka v višini 58,55 odstotka (točka IV izreka).
2. Zoper odločitev v I., III. in IV. točki izreka sodbe se pritožuje toženka. Uveljavlja pritožbene razloge bistvene kršitve določb postopka, zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja ter zmotne uporabe materialnega prava, kot tudi kršitev ustavnih pravic iz 22. in 23. člena Ustave RS. Pritožbenemu sodišču predlaga, da sodbo v izpodbijanem delu spremeni, podredno pa vrne zadevo v odločanje sodišču prve stopnje. Priglaša stroške pritožbenega postopka. Meni, da v zadevi niso izpolnjene vse odškodninske predpostavke. Način komunikacije in dela nadrejenega je bil enak do vseh zaposlenih, torej tudi do tožnika. V spornem obdobju so jo prevzeli Kitajci. Posledično se je spremenil način dela. Sodišče neutemeljeno ni presojalo drugega kulturnega in poslovnega vpliva. V nujnih zadevah se je pričakovala odzivnost. Njen način dela je običajen in ne odstopa od splošnih pravil. Če je prihajalo do nadurnega dela, ga je plačevala. Dokazni postopek je pokazal, da se je tožnik z nadrejenim dogovoril, da ga ne bo več klical po četrti, peti uri, kar je nadrejeni upošteval. Nadrejeni tožniku ni nalagal delovnih nalog izven delovnega časa brez nujnih razlogov. Meni, da ni kršila predpisov. Pri delu tožnika je prihajalo do napak, ki jih je bilo treba odpraviti, zato so bili potrebni klici izven delovnega časa. Pogostost klicev izven delovnega časa ni bila taka, da bi se lahko štela kot kršitev. Meni, da zgolj tožnikovi zaznamki ne pomenijo, da je bilo od 1. januarja 2020 do 3. julija 2020 okrog 50 dogodkov izven delovnega časa. Sodišču prve stopnje očita pomanjkljivo obrazložitev sodbe. Nadalje meni, da tožnik ni dokazal nastanka škode, saj ni predlagal zaslišanja partnerke ali drugih bližnjih, niti ni predložil izvida psihiatra ali psihologa.

3. Pritožba ni utemeljena.

4. Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo (delno) ugodilo tožbenemu zahtevku za plačilo odškodnine za nepremoženjsko škodo, ki je tožniku nastala zaradi toženkinih kršitev določil Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) glede delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter letnega dopusta. Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja (179. člen ZDR-1). Neutemeljeno je pritožbeno stališče, da v zadevi

niso podane vse predpostavke (krivdne) odškodninske odgovornosti, torej protipravno ravnanje toženke, tožniku nastala škoda, vzročna zveza med njima in krivda toženke.

5. Kot je pritožbeno sodišče v tej zadevi obrazložilo že v sklepu Pdp 555/2024, za presojo protipravnosti niso bistvene pritožbene navedbe, da je bil tožnik obravnavan enako kot ostali zaposleni pri toženki. V tem sporu tako ni pomembno, ali je toženka vsem zaposlenim kršila pravico do počitka in letnega dopusta, pač pa je bistveno le to, ali je tožnik dokazal, da se je protipravno ravnanje izvajalo zoper njega. Prav tako ni bistvena pritožbena navedba, da delodajalec – toženka prihaja iz drugega kulturnega in poslovnega okolja, saj je bila kljub temu dolžna upoštevati določila ZDR-1 (3. člen ZDR-1).

6. Ni mogoče pritrditi pritožbeni navedbi, da je bil način dela pri toženki običajen in da ne odstopa od splošnih pravil. Pravila delovnega časa, počitka in letnega dopusta so določena v ZDR-1 in so jih dolžni spoštovati vsi delodajalci. Ravnanje toženke oziroma njenega zaposlenega – tožniku nadrejenega A. A., ki je tožnika v zvezi z delovnimi nalogami klical, mu pisal in pričakoval njegovo odzivnost tudi izven delovnega časa – v pozno popoldanskih in večernih urah, med dnevnim in tedenskim počitkom – med vikendi in prazniki ter med letnim dopustom, ni običajno in predvsem (in kar je bistveno) ni v skladu z določili ZDR-1 (členi 155, 156, 159 itd.). Takšen način dela med strankama tudi ni bil dogovorjen, ne v pogodbi o zaposlitvi ne ustno. Tožnik je podajo soglasja k takemu načinu dela izrecno zanikal.

7. Sodišče prve stopnje je v 18. in 19. točki obrazložitve izpodbijane sodbe obrazložilo, zakaj šteje, da toženka ni dokazala, da so bili vsi ti klici in sporočila nadrejenega tožniku izven delovnega časa nujni za nemoten potek dela. Pritožbeno sodišče se v celoti strinja z obrazložitvijo sodišča prve stopnje, da že številčnost teh klicev oziroma kontaktov izven delovnega časa (kot izhaja iz tožnikove izpovedbe in njegovega popisa le-teh v prilogi A10) ne more utemeljevati nujnih nalog; da ni šlo za nujne zadeve, pa potrjuje tudi izpoved tožnika. Toženkine trditve o nujnosti teh nalog pa so (kljub tožnikovi konkretizaciji teh kontaktov, z izjemo kontaktov dne 30. aprila 2020, ko naj tožnik ne bi opravil delovne naloge) ostale posplošene, prav tako pisna izjava priče A. A.

8. Tudi če bi držale toženkine trditve, da naj bi bili kontakti izven delovnega časa posledica tožnikovih napak in v rednem delovnem času neopravljenega dela, toženka, kot že rečeno, ni dokazala, da bi bila poprava teh napak tako nujna, da bi terjala kontaktiranje tožnika izven delovnega časa in da torej delo ne bi moglo počakati do naslednjega delovnega dne. Same napake delavca pri delu oziroma pomanjkljivo opravljeno delo pa ne opravičujejo delodajalčevega kontaktiranja delavca izven delovnega časa. Za sankcioniranje napak delavca pri delu so namreč predvideni za to predpisani postopki (npr. disciplinski postopek, opozorilo pred odpovedjo itd.), ki pa se jih toženka ni poslužila.

9. Ne drži pritožbena navedba, da je dokazni postopek pokazal, da se je tožnik z nadrejenim dogovoril, da ga ne bo več klical po četrti ali peti uri. Kot je obrazložilo že sodišče prve stopnje, je tožnik izpovedal, da je bilo zatem le kratek čas zatišje, potem pa se je nadaljevalo po starem, kar potrjuje tudi tožnikov popis teh kontaktov, ki so se nadaljevali do konca delovnega razmerja. Nenazadnje pa je toženka sama priznala, da je v določenem obdobju pričakovala tožnikovo odzivnost izven delovnega časa, saj je potrdila, da je tožnik v času prvomajskih praznikov pripravljal poročila in da je bil v času poletnega kolektivnega dopusta zadolžen za pripravo dnevnih poročil.

10. Pogostost toženkinih kontaktov tožnika izven delovnega časa potrjujeta tožnikova izpoved in njegovi zapisi le-teh (priloga A10). Ker toženka ni dokazala drugače, je sodišče prve stopnje tožniku utemeljeno sledilo in svojo odločitev tudi ustrezno obrazložilo (v 19. točki obrazložitve izpodbijane sodbe), zato je neutemeljen tudi pritožbeni očitek o arbitrarni presoji in kršitvi iz 14. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP). Tako ugotovljenih približno 50 kontaktov izven delovnega časa oziroma kršitev določil ZDR-1 nedvomno predstavlja protipravno ravnanje toženke kot element odškodninske odgovornosti. Ne drži pritožbeni očitek, da sodišče prve stopnje ni navedlo, koliko časa je trajala ta toženkina komunikacija oziroma protipravno ravnanje. V 23. točki obrazložitve izpodbijane sodbe je na podlagi tožnikove izpovedbe ugotovilo, da je to trajalo od sredine oktobra 2019 do podaje tožnikove izredne odpovedi 31. julija 2020.

11. Nerelevantne so pritožbene navedbe, da je toženka nadurno delo, če je do njega prihajalo, plačevala, oziroma da je beležila viške ur, ki so se lahko tudi koristili. Tožnik namreč od toženke ne zahteva plačila nadur, pač pa plačilo nepremoženjske škode za duševne bolečine zaradi posega v osebnostne pravice, ker ga je toženka izven delovnega časa (med prazniki, vikendi, letnim dopustom, ob večernih urah) kontaktirala, pričakovala njegovo odzivnost in opravljanje dela v tem času, s čimer je kršila določila ZDR-1 in pogodbe o zaposlitvi.

12. Nadalje je neutemeljena pritožbena navedba, da tožnik ni dokazal nastanka škode ter vzročne zveze med škodo in toženkinim protipravnim ravnanjem. O tem je namreč dvakrat obširno izpovedal. Sodišče prve stopnje je njegovi izpovedbi sledilo in tako ugotovilo nastalo škodo in vzročno zvezo. Izpovedba stranke je namreč tudi dokaz (257. člen ZPP). Zmotno je pritožbeno stališče, da bi bilo mogoče škodo in vzročno zvezo dokazati le z izvedencem psihiatrom, ki ga toženka niti ni predlagala. Za ugotovitev nastale škode in vzročne zveze ni bilo potrebno nobeno strokovno znanje, s katerim sodišče ne bi razpolagalo (243. člen ZPP). Ob odsotnosti pritožbenih trditev o tem, da (in zakaj naj) bi bila tožnikova izpoved o nastali škodi in vzročni zvezi neverodostojna, tudi niso bistvene pritožbene navedbe, da tožnik v zvezi z nastalo škodo ni predlagal zaslišanja partnerke ali drugih bližnjih oseb in da ni predložil morebitne zdravstvene dokumentacije. Tudi če tožnik ni obiskoval psihiatra ali psihologa, to še ne pomeni, da mu ni nastala škoda na nepremoženjskem področju. Kot je obrazložilo že sodišče prve stopnje, pa obstoj vzročne zveze potrjuje tudi tožnikova izpoved, da se je po menjavi delovnega okolja umiril in postopoma prišel nazaj na normalen nivo delovanja.

13. Ni odločilno, kar poudarja pritožba, da tožnik ni zatrjeval, da je obiskoval psihoterapevta, o čemer je (le) izpovedal. O nastanku škode se je namreč sodišče prve stopnje utemeljeno lahko prepričalo že na podlagi preostale obširne tožnikove izpovedbe o posledicah oziroma škodi, ki mu je nastala zaradi toženkinih protipravnih ravnanj. Pritožba sicer pravilno navaja, da je sodišče prve stopnje zmotno zapisalo, da je tožnik izpovedal, da je bila žena tik pred ločitvijo. Izpovedal je namreč, da ne more reči, da je bila žena tik pred ločitvijo (a da to ni bil odnos, ki bi ga dolgoročno tolerirala, bila je neprestana napetost). A tudi to ni odločilno dejstvo, ki bi vplivalo na ugotovitev obsega škode in odmero višine odškodnine.

14. Niso utemeljene pritožbene navedbe, da je tožnik podal presplošno trditveno podlago o nastali škodi. Že v tožbi je namreč natančno in obširno opisal, kako je toženkino ravnanje poseglo v njegove osebnostne pravice, in tudi navedel, koliko časa so zaradi tega trajale njegove duševne bolečine, kar je potrdil s svojo izpovedjo.

15. Glede na v 23. in 24. točki obrazložitve izpodbijane sodbe ugotovljen obseg in trajanje škode – tožnikovih duševnih bolečin zaradi posega v osebnostne pravice, pritožbeno sodišče potrjuje pravilnost z izpodbijano sodbo prisojene odškodnine v višini 2.000 evrov (179. člen Obligacijskega zakonika – OZ). Neutemeljeno je pritožbeno zavzemanje za znižanje višine odškodnine. Res je bila v primerljivi zadevi VDSS Pdp 486/2024, na katero se sklicuje pritožba, za daljše trajanje duševnih bolečin (štiri leta) prisojena odškodnina 3.000 evrov, vendar pa je treba upoštevati, da je bila v navedeni zadevi predmet pritožbenega preizkusa (na podlagi pritožbe tožene stranke) zgolj njena previsoka odmera, ne pa tudi morebitna prenizka odmera. V zvezi z višino odškodnine prav tako ni utemeljeno pritožbeno sklicevanje na zadevo VSL I Cp 3295/2015, ki se nanaša na leto dni trajajočo kršitev osebnostne pravice zaradi medsosedskega vznemirjanja in s tem sporom ni povsem primerljiva; tudi sicer pa v navedeni zadevi prisojena odškodnina (1.500 evrov) ne odstopa bistveno od odškodnine, ki je tožniku prisojena v obravnavani zadevi.

16. Izpodbijana sodba je ustrezno obrazložena, ima razloge o vseh odločilnih dejstvih (tako glede temelja kot višine zahtevka) in jo je vsekakor mogoče preizkusiti. V pritožbi večkrat očitana kršitev določb postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP ter 22. in 23. člena Ustave RS ni podana.

17. Ker niso podani s pritožbo uveljavljani pritožbeni razlogi niti razlogi, na katere pazi pritožbeno sodišče po uradni dolžnosti (drugi odstavek 350. člena ZPP), je pritožbeno sodišče pritožbo kot neutemeljeno zavrnilo in v izpodbijanem delu potrdilo sodbo sodišča prve stopnje (353. člen ZPP).

18. Toženka s pritožbo ni uspela, zato krije sama svoje stroške pritožbenega postopka (prvi odstavek 165. člena ZPP v zvezi s prvim odstavkom 154. člena ZPP).

Citat: Pričakovanje odzivnosti delavca izven delovnega časa, Pravna praksa, št. 34, 2026, str. 27-29.

Sodba Pdp 3/2026, 18. februar 2026, ECLI:SI:VDSS:2026:PDP.3.2026

Kapciozno vprašanje

Tokrat si bomo podrobneje ogledali pridevnik kapciozen (angl. captious, it. capzioso, fr. captieux, hrv. kapciozan), ki je v slovenščini prisoten tako rekoč izključno v pravnem jeziku, in to prevladujoče v zvezi kapciozno vprašanje.

Izraz izhaja iz latinskega pridevnika captiosus v pomenu; zvijačen, varljiv, zavajajoč;, izpeljanega iz samostalnika captio v pomenu; prijetje, ujetje;, v prenesenem pomenu pa tudi prevara, zvijača; in navidezno pravilno sklepanje.

Podstava je glagol capere ;vzeti, prijeti, ujeti iz katerega so prevzete tudi besede koncepcija, percepcija in recepcija. Beseda je torej že v latinščini pokrivala oba pomena: označevala je ujetje v dobesednem pomenu in v prenesenem pomenu prevaro, pri kateri se nekdo ujame v besedah. Prav ta drugi, metaforični pomen se je ohranil v pravni terminologiji; kapciozno vprašanje je vprašanje, ki zaslišanega »ujame«.

Kaj torej to pomeni?
Kapciozno je tisto vprašanje, ki za samoumevno vzame dejstvo, ki v postopku še ni bilo ugotovljeno in ga zaslišani ni priznal. Kdor nanj odgovori – ne glede na to, ali pritrdi, zanika ali navede kakšno drugo podrobnost –, z odgovorom potrdi tudi tisto, kar vprašanje zakrito predpostavlja: tisti, ki pove, npr. kam je nož odvrgel, in tisti, ki odgovori, da ga tja ni odvrgel, sta oba molče potrdila, da sta nož sploh imela. Od kapcioznega je treba ločiti sugestivno vprašanje, ki vsebuje navodilo, kakšen naj bo odgovor (»Nož ste odvrgli v reko, kajne?«).
Prvo torej »podtakne« dejstvo, drugo odgovor; v pravni teoriji in sodni praksi skoraj vedno nastopata v paru.

Zanimivo je, da izraza v zakonodaji ne bomo našli.

Zakon o kazenskem postopku obe prepovedi ubeseduje opisno, in sicer pri zaslišanju obdolženca (1) ter pri zaslišanju priče (2):(1) »Obdolžencu je treba postavljati vprašanja jasno, razločno in določno, tako da jih lahko popolnoma razume. Vprašanja zlasti ne smejo izhajati s stališča, kot da je obdolženec nekaj priznal, česar ni priznal. Prav tako se mu tudi ne smejo postavljati vprašanja, v katerih je že obseženo navodilo, kako je treba nanje odgovoriti. Obdolženec se ne sme preslepiti, da bi se dosegla kakšna njegova izjava ali priznanje.« (prvi odstavek 228. člena ZKP)
(2) »Pri zasliševanju priče ni dovoljeno slepiti in tudi ne postavljati takšnih vprašanj, v katerih je že obseženo navodilo, kako naj odgovori.« (prvi odstavek 241. člena ZKP)
V sodni praksi izraz pogosto nadomešča opisno zakonsko ubeseditev (3), (4):
(3) »Po drugem odstavku 334. člena ZKP pa predsednik prepove vprašanje ali odgovor na že postavljeno vprašanje, če to ni dovoljeno (kapciozna in sugestivna vprašanja, 228. člen ZKP) ali če ni povezano z zadevo […].« (Odločba Ustavnega sodišča RS Up-808/21 z dne 6. februarja 2024)
(4) »Prvi odstavek 241. člena ZKP prepoveduje tako imenovana sugestivna in kapciozna vprašanja pričam.« (portal IUS-INFO)
Raba ni omejena na kazenski postopek. Termin zasledimo tudi v pravdnem (5) in v upravnem sporu (6):
(5) »Pritožba ne pove, zakaj naj bi bilo sporno vprašanje kapciozno, niti ne pojasni, kako naj bi zatrjevana kršitev vplivala na pravilnost in zakonitost sodbe (prvi odstavek 339. člena ZPP).«
(6) »[N]a glavni obravnavi [je bilo] tožniku vprašanje glede razloga za odpoved delovnega razmerja postavljeno kapciozno in […] Upravno sodišče ni obrazložilo, kako lahko tožnik v dveh različnih fazah postopka popolnoma spremeni razlog za izgubo zaposlitve.«
Besedna družina ni omejena zgolj na pridevnik. V rabi je tudi prislov (8), ki pomensko težišče prenese z vprašanja na dejanje spraševanja, tj. način, kako je bilo zastavljeno. Zasledimo celo samostalnik kapcioznost, in sicer v zvezi z ugotavljanjem, ali je bila v konkretnem vprašanju ta lastnost sploh podana (9):
(8) »[G]re za iz konteksta iztrgane tožnikove izpovedi, ki je bila posledica kapciozno postavljenega vprašanja.« (portal IUS-INFO)
(9) »[S]odišče tudi ne najde elementov kapcioznosti, kjer to navaja pritožba […].« (portal IUS-INFO)
Poleg ustaljenega para kapciozna in sugestivna vprašanja se v sodni praksi pojavlja tudi različica kapciozna in sugestibilna vprašanja. Pridevnik sugestibilen se nanaša na dovzetnost osebe za vplivanje (govorimo o sugestibilnosti priče), ne pa na lastnost vprašanja, zato je v tej zvezi ustrezen le pridevnik sugestiven. V splošnih razlagalnih in normativnih priročnikih izrazov ne bomo našli; v Pravnem terminološkem slovarju je kapciozno vprašanje razloženo kot vprašanje, ki izhaja iz neresnične predpostavke, da je zaslišanec nekaj priznal, medtem ko prislovna in samostalniška oblika iztočnice nimata, čeprav sta v sodni praksi izpričani.

Citat: Antloga Špela, Kapciozno vprašanje, Pravna praksa, št. 31-32, 2026, str. 46.

Referendumske pasti dobrih namenov

Za oktober napovedani posvetovalni referendum o pogojevanju pravice do denarne socialne pomoči z aktivnim vključevanjem delovno sposobnih upravičencev v družbeno koristna dela samo na prvi pogled zastavlja enostavno vprašanje.
Najprej je treba poudariti, da brezposelnost trenutno v Sloveniji ni pomemben razvojni problem. Stopnja anketne brezposelnosti je bila namreč v drugem četrtletju le 3,8 odstotka (julija po eksperimentalnih podatkih SURS-a le 3,5 odstotka), medtem ko je povprečje v EU 6 odstotkov (podatek za junij). Stopnja registrirane brezposelnosti je bila junija po registrskih podatkih nekoliko višja, 4,3 odstotke, kar zadene v srž problema. Julija je bilo namreč po podatkih ZRSZ na zavodu registriranih 43.257 brezposelnih oseb, po anketnih virih pa le 36 tisoč oz. 39 tisoč v pomladnih mesecih. Večina prijavljenih brezposelnih je dejansko neaktivnih tudi po anketnih podatkih, vendar je nemalo anketno brezposelnih, ki niso registrirani, in še več registrirano brezposelnih oseb, ki anketno niso brezposelne (delajo v sivi ekonomiji).

O strukturi prekrivanja med obema vrstama brezposelnih SURS žal ne poroča. Zadnji podatek, ki sem ga zasledil, je iz drugega četrtletja 2012 in je zaradi kriznih razmer ter 107 tisoč registriranih brezposelnih precej neuporaben za primerjavo s trenutnimi razmerami pregretega trga dela. Takrat je bilo na primer delovno aktivnih oseb, ki so bile uradno sicer prijavljene na zavodu, kar 40 odstotkov vseh registriranih brezposelnih, kar bi danes pomenilo dobrih 17 tisoč registrirano brezposelnih oseb, ki delajo »na črno«, preostalih 28 tisoč oseb pa je danes hipotetično neaktivnih in tudi registriranih kot takšnih. Glede na tesnost trga dela v trenutnih razmerah je zgoraj omenjeni delež 40 odstotkov spodnja meja, prava številka delovno aktivnih registriranih brezposelnih pa je višja od 17 tisoč.

Učinke referenduma je torej treba analitično razdeliti na dva sklopa. Pogojevanje prejemanja denarne socialne pomoči bi za večji del registrirano brezposelnih oseb verjetno povečalo intenzivnost iskanja zaposlitve in pospešilo sklenitev delovnega razmerja, za del zaposlenih pa tudi zmanjšalo verjetnost prehoda iz zaposlitve v neaktivnost. Na Švedskem je podoben ukrep za starejše in dolgotrajno brezposelne povečal verjetnost zaposlitve za 10 odstotkov že pred iztekom pravice do nadomestila, učinek pa ni nastal zaradi znižanih pričakovanj in zahtev brezposelnih o višini plače, saj vpliva na višino sprejete plače in dolžino nove zaposlitve ni bilo (Bennmarker idr., 2013).
Poleg ekonomskih pa so zame enako pomembni moralni argumenti za takšno pogojevanje. Če ti drugi člani skupnosti omogočijo lažje preživetje z odpovedovanjem dela svojih dohodkov za tvoj socialni transfer, je moralna obveznost vsakega takšnega prejemnika, da v zahvalo vrne družbi vsaj del pomoči v obliki javnih del. Zavedati pa se je treba, da tudi udeležba v programih javnih del ni brez stroškov: kar nekaj študij je pokazalo, da lahko z udeležbo v teh programih nastane t. i. učinek zaklenjenosti (lock-in), saj se zaradi manj razpoložljivega časa zmanjša intenzivnost iskanja prave zaposlitve (pregled npr. v Laporšek, Vodopivec in Vodopivec, 2022). Ukrep pogojevanja bi se zato moral izvajati v skladu z empiričnimi ugotovitvami stroke.

Drugi sklop pa zajema delovno aktivne registrirane brezposelne, ki bi jih ukrep pogojevanja prizadel negativno. Zaradi obstoja in izrazito previsoko nastavljene ravni minimalne plače bi namreč ti registrirani brezposelni ob zahtevi po udeležbi v javnih delih morali bodisi prekiniti delo v sivi ekonomiji bodisi skleniti formalnopravno delovno razmerje. Ker mnogim delavcem in njihovim delodajalcem ne uspe ustvariti dovolj dodane vrednosti za pokritje stroškov dela v višini vsaj minimalne plače, bi ukrep ironično ustvaril dodatno brezposelnost v tem segmentu delovne sile. To je lep ekonomski primer, kako lahko napake v ekonomski politiki (government failure) vodijo v množico nepredvidenih negativnih učinkov tudi ob sicer smiselnih in dobronamernih ukrepih. Na žalost na koncu laična javnost in del politike takšen izid poimenujeta nepravilnost trga (market failure).
Citat : Burger Anže, Referendumske pasti dobrih namenov, Pravna praksa, št. 33, 2026, str. 20.

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

Na podlagi prvega odstavka 82. člena ZDR-1 1 lahko delavec redno odpove svojo pogodbo o zaposlitvi, pri čemer delavcu ni treba navesti razloga odpovedi, prav tako ni potrebna nobena obrazložitev.

Za razliko od redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda delodajalec, sta postopek in vsebina redne odpovedi, ki jo poda delavec, bistveno manj formalizirana in zahtevna. Delavec lahko namreč odpoved pogodbe o zaposlitvi poda kadarkoli, brez navedbe odpovednega razloga in ne da bi v zvezi s tem veljala kakšna posebna postopkovna pravila. Edina formalna zahteva, ki jo mora delavec v zvezi s tem izpolnjevati, je, da odpoved pogodbe o zaposlitvi poda v pisni obliki in da jo pravilno vroči delodajalcu. Prav tako mora delavec spoštovati odpovedni rok, ki je v tem primeru določen v korist delodajalca.

V odpoved je smiselno vključiti datum izteka delovnega
razmerja ob upoštevanju zakonsko oziroma pogodbeno določenega odpovednega roka, pri čemer odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi. Delavec in delodajalec se lahko ob izrecni določbi 96. člena ZDR-1 pisno dogovorita tudi za denarno povračilo namesto dela ali celotnega odpovednega roka, pri čemer mora v tem primeru denarno povračilo delodajalcu plačati delavec.

V redno odpoved je priporočljivo vključiti tudi predlog glede izrabe preostanka letnega dopusta, pri čemer se lahko delavec in delodajalec skladno s 164. členom ZDR-1 ponovno pisno dogovorita o nadomestilu za neizrabljen letni dopust, saj je zgolj izjava delavca v zvezi s tem neveljavna.

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (september 2026), Pravna praksa, št. 31-32, 2026, str. 50.

Začasen prevzem delovnih nalog

Delavec je pri delodajalcu zaposlen za nedoločen čas. Zaradi daljše začasne odsotnosti drugega delavca bi poleg svojih obstoječih nalog za približno eno leto prevzel tudi njegove naloge in odgovornosti. V tem času bi prejemal višjo plačo, po vrnitvi odsotnega delavca pa bi ponovno opravljal zgolj delo po svoji dosedanji pogodbi o zaposlitvi.

• Kako bi bilo to najbolje urediti?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) 1 izhaja iz načela, da mora delavec opravljati delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. V 33. členu je določeno, da mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upoštevaje organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo. Če z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela 2 tudi v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca.

Glede na navedeno je za odgovor na vaše vprašanje bistveno preveriti pogoje, ki ste jih morda določili v pogodbi o zaposlitvi, zagotovo pa je treba preveriti kolektivno pogodbo, če vas zavezuje. Enostranska odreditev je namreč časovno močno omejena že v ZDR-1, saj je ta rok omejen na največ tri mesece v koledarskem letu (šesti odstavek 33. člena ZDR-1).

Če naj bi delavec naloge drugega delovnega mesta opravljal približno eno leto, ta institut – začasno opravljanje drugega ustreznega dela – ni ustrezna pravna podlaga. Če naj bi takšno stanje trajalo daljše obdobje, je treba preveriti, ali obstaja kateri od zakonsko dopustnih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. ZDR-1 namreč izrecno ureja tudi položaj, ko pogodbo o zaposlitvi za določen čas sklene delavec, ki je pri istem delodajalcu že zaposlen za nedoločen čas. Četrti odstavek 49. člena ZDR-1 določa, da v določenih primerih

iz 54. člena, med drugim pri nadomeščanju začasno odsotnega delavca (druga alineja prvega odstavka 54. člena ZDR-1) in začasno povečanem obsegu dela (tretja alineja prvega odstavka 54. člena ZDR-1), v času opravljanja dela po pogodbi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.
Praktična izvedba bi v vašem primeru izgledala tako, da bi z delavcem sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas (za čas odsotnosti drugega delavca oz. največ do predvidenega datuma vrnitve), v kateri bi opredelili nove naloge in višja plača, suspenz (mirovanje) pravic in obveznosti iz obstoječe pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za čas trajanja nove pogodbe za določen čas. Po vrnitvi odsotnega delavca (ali z potekom določenega časa) bo pogodba za določen čas samodejno prenehala, prvotna pogodba za nedoločen čas pa bo avtomatsko ponovno začela učinkovati pod prvotnimi pogoji.

Opombe:
1 Ur. l. RS, št. 21/13 (78/13 – popr.), 47/15 in nasl.
2 Ustrezno delo je v četrtem odstavku 33. člena ZDR-1 opredeljeno delo, za katero delavec izpolnjuje pogoje in za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. Manjši delodajalec lahko v skladu s petim odstavkom istega člena delavcu pisno odredi tudi začasno opravljanje drugega primernega dela. Primerno delo je delo, za katero se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba, kot se zahteva za opravljanje dela, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Citat: Weber Nana, Začasen prevzem delovnih nalog, Pravna praksa, št. 31-32, 2026, str. 29.

Poskusno delo in poslovni razlog: sodba VSRS VIII Ips 28/2025

1. Kaj se je zgodilo
Delavka je 4. 10. 2022 sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delo je nastopila 17. 10. 2022, dogovorjeno pa je bilo šestmesečno poskusno delo do 16. 4. 2023.
Delodajalec ji je 2. 3. 2023, torej še med poskusnim delom, podal redno odpoved iz poslovnega razloga. Zaradi 15-dnevnega odpovednega roka ji je delovno razmerje prenehalo 25. 3. 2023.
Delavka je odpoved izpodbijala in uspela tako na prvi kot na drugi stopnji. Vrhovno sodišče je nato dovolilo revizijo glede zelo konkretnega vprašanja:
Ali je delavcu v času poskusnega dela mogoče podati odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga?
Odgovor Vrhovnega sodišča je: ne.

2. Ključna pravna problema
Jedro spora je razmerje med 89. členom ZDR-1, ki na splošno ureja razloge za redno odpoved, in 125. členom ZDR-1, ki posebej ureja poskusno delo.
Vrhovno sodišče je zavzelo stališče, da je 125. člen specialna ureditev. To pomeni, da v času poskusnega dela ni mogoče preprosto uporabiti vseh siceršnjih odpovednih razlogov iz ZDR-1.

Kaj lahko delodajalec stori med poskusnim delom?
Po razlagi Vrhovnega sodišča so možnosti delodajalca taksativno omejene na tiste, ki jih določa 125. člen ZDR-1.
Gre predvsem za:
- redno odpoved zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela;
- odpoved, kadar obstajajo razlogi za izredno odpoved;
- odpoved zaradi postopka prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave.

Poslovnega razloga na tem seznamu ni.
To je najpomembnejši del sodbe.

3. Zakaj argument delodajalca ni uspel
Delodajalec je zagovarjal precej logično praktično stališče: če zaradi ekonomskih oziroma poslovnih okoliščin dela ne potrebuje več, naj ne bi bilo smiselno, da mora delavca obdržati samo zato, ker mu poskusno delo še ni poteklo.
Trdil je tudi, da beseda »tudi« v šestem odstavku 125. člena pomeni, da zakon naštete odpovedi samo dodaja splošnim možnostim odpovedi, ne pa da druge odpovedi izključuje.
Skliceval se je še na gospodarnost, sorazmernost in svobodno gospodarsko pobudo.
Vrhovno sodišče tega ni sprejelo.
Posebej pomembna je razlaga besede »tudi«
Sodišče jo razume tako:
»tudi« ne odpira vrat vsem drugim odpovednim razlogom.
Pomeni, da lahko delodajalec poleg odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela uporabi še tiste odpovedi, ki jih šesti odstavek izrecno našteva.
Zato seznam ni odprt, ampak zaprt.

4. Pomembna je tudi zgodovinska razlaga zakona
Delodajalec je argumentiral, da je novi ZDR-1 drugače formuliran od starega ZDR in da naj bi zakonodajalec s tem želel razširiti možnosti odpovedovanja med poskusnim delom.
Vrhovno sodišče je preverilo tudi zakonodajno gradivo in ugotovilo drugače.
Bistvena sprememba ZDR-1 je bila v tem, da lahko delodajalec zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela poda redno odpoved že med poskusnim delom, medtem ko je prejšnja ureditev predvidevala drugačno ureditev prenehanja.
Iz zakonodajnega gradiva po presoji sodišča ne izhaja namen, da bi zakonodajalec hotel omogočiti tudi poslovno odpoved med poskusnim delom.

5. Zakaj je 125. člen ZDR-1 specialna določba?
Vrhovno sodišče pravi, da delavec na poskusnem delu ni v povsem običajnem položaju.
Poskusno delo je poseben institut, katerega namen je, da delodajalec preveri:
- ali je delavec usposobljen za konkretno delo in
- ali ima potrebna znanja za njegovo opravljanje.

Zato 125. člen posebej ureja tudi načine, na katere lahko pogodba v tem obdobju preneha.
Splošne določbe o odpovedi torej ne morejo obiti posebne ureditve poskusnega dela.

6. Varstvo delavca je zavesten namen takšne ureditve
Vrhovno sodišče zavrne tudi argument, da bi bila takšna razlaga v nasprotju z načelom varstva šibkejše stranke. Po mnenju sodišča je ravno obratno: če bi med poskusnim delom dovolili še vse druge odpovedne razloge, bi imel delodajalec več načinov za prenehanje pogodbe, delavec pa bi bil zato v slabšem položaju.

Omejeno število dovoljenih odpovedi je torej oblika posebnega varstva delavca v obdobju poskusnega dela.

7. Kaj pa svobodna gospodarska pobuda delodajalca?
Tudi ta argument ni uspel. Vrhovno sodišče poudari, da omejitev traja relativno kratek čas – poskusno delo lahko traja največ šest mesecev.
Po zaključku poskusnega dela delodajalec ponovno lahko uporabi druge odpovedne razloge, ki jih določa ZDR-1, seveda če so izpolnjeni zakonski pogoji.
Zato takšna začasna omejitev po presoji Vrhovnega sodišča ni nesorazmerna in ne pomeni prekomernega posega v svobodno gospodarsko pobudo.

8. Posledice v konkretnem primeru
Ker je bila poslovna odpoved podana še med poskusnim delom, je bila nezakonita.
Prvostopenjsko sodišče je zato med drugim priznalo delavki obstoj delovnega razmerja za določena obdobja, delovno oziroma zavarovalno dobo ter nadomestila plače v višini 2.999,99 EUR mesečno za relevantna obdobja. Prisojeno ji je bilo tudi denarno povračilo 2.999,99 EUR. Delovno razmerje je bilo nato sodno razvezano 16. 9. 2024.
Vrhovno sodišče je revizijo delodajalca zavrnilo in mu naložilo še 360 EUR stroškov revizijskega postopka.

Najpomembnejše iz sodbe
1. Poskusno delo delavca ne pomeni manjše zaščite pred poslovno odpovedjo. Ravno nasprotno: 125. člen ZDR-1 vzpostavlja poseben režim prenehanja pogodbe.
2. Med trajanjem poskusnega dela delodajalec ne more podati redne odpovedi iz poslovnega razloga. To je neposreden odgovor Vrhovnega sodišča na dopuščeno revizijsko vprašanje.
3. 125. člen ZDR-1 je specialna določba glede na splošno ureditev odpovedi. Zato ni mogoče reči: »89. člen dovoljuje poslovno odpoved, zato jo lahko podamo tudi med poskusnim delom.«
4. Dovoljeni načini odpovedi delodajalca med poskusnim delom so omejeni na tiste, ki jih 125. člen izrecno predvideva. Poslovnega razloga med njimi ni.
5. Delodajalec mora pri poslovnem razlogu praviloma počakati do konca poskusnega dela. Vrhovno sodišče izrecno poudarja, da po koncu tega posebnega obdobja omejitev preneha in so lahko uporabljene druge odpovedi po ZDR-1, če so izpolnjeni njihovi pogoji.

Drugačen pogled na sodbo Vrhovnega sodišča

Vrhovno sodišče RS je izdalo sodbo opr. št. VIII Ips 28/2025 z dne 24. 3. 2026, v kateri je pomemben poudarek, da delavcu v času opravljanja poskusnega dela ni dopustno podati redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ker da naj 125. člen ZDR-1 naj ne bi dopuščal druge vrste odpovedi, razen tistih, ki so v tem členu taksativno naštete. S takšno odločitvijo se ni moč strinjati iz več razlogov. Poskusno delo je namenjeno preizkusu delavca in to ni nobena posebna varovana kategorija delavcev pred redno odpovedjo iz poslovnega razloga, kot je sedaj razumeti odločitev VSRS.

Vrhovno sodišče RS je izdalo sodbo opr. št. VIII Ips 28/2025 z dne 24. 3. 2026, v kateri je pomemben poudarek, da delavcu v času opravljanja poskusnega dela ni dopustno podati redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ker da naj 125. člen ZDR-1 naj ne bi dopuščal druge vrste odpovedi, razen tistih, ki so v tem členu taksativno naštete. S takšno odločitvijo se ni moč strinjati iz več razlogov. Poskusno delo je namenjeno preizkusu delavca in to ni nobena posebna varovana kategorija delavcev pred redno odpovedjo iz poslovnega razloga, kot je sedaj razumeti odločitev VSRS.

Poslovanje delodajalca v gospodarskem okolju, kot ga imamo vzpostavljenega še posebej v Sloveniji, je neugodno in lahko si je zamisliti samostojnega podjetnika z dvema zaposlenima od tega enega za nedoločen čas in drugega na poskusnem delu. Zaradi odločbe VSRS bo odpoved torej moral dobiti 10 let zaposlen delavec, ki je vse »preizkuse« delodajalca tako rekoč že prestal. Samostojnemu podjetniku bo ostal delavec na poskusnem delu, ki bo pa na koncu sam podal odpoved z odpovednim rokom 7 dni, ker je ostal brez ustreznega mentorja. Takšna situacija predstavlja eno izmed praktičnih posledic, ki presegajo namen in smisel določbe 125. člena ZDR-1.

Sistemska in namenska razlaga ZDR-1 takšne razlage, kot jo zavzema VSRS v svoji odločbi, ne dajeta. Poskusno delo je urejeno v poglavju III. pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, torej pri ureditvi poskusnega dela ne gre za posebno vrsto pogodbe o zaposlitvi, ki bi utemeljevala posebno obravnavo, kot npr. pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom itd. Tudi iz tega razloga je odstop od možnosti odpovedi iz poslovnega razloga v času poskusnega dela napačna, saj je poskusno delo samo skupek pravic in obveznosti med delavcem in delodajalcem, ki je lahko ne pa nujno določen v pogodbi o zaposlitvi in to ni posebna vrsta pogodbe o zaposlitvi (ali posebna vrsta varovane kategorije delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi), ki bi sistemsko terjala drugačno ureditev možnosti odpovedi v primeru poslovnega razloga.

Strinjati se pa je, da je šesti odstavek 125. člena ZDR-1, lahko zavajajoč in po moji presoji nepotreben. Določa pa, da v času trajanja poskusnega dela lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. Gre za nedodelano pedagoško normo, ki pravzaprav ničesar (novega) ne zapoveduje, saj je to, da se lahko iz teh naštetih razlogov odpove pogodba o zaposlitvi v času poskusnega dela jasno razvidno iz drugih določb zakona. Zgolj dejstvo, da zakonodajalec v tej pedagoški normi ni predvidel tudi odpovedi iz poslovnega razloga, ni nekaj, kar bi to možnost izključevalo. Tako tudi, če ta določba ne bi vsebovala navedbe, da se delavcu lahko odpove pogodba o zaposlitvi tudi, če gre za prenehanje delodajalca, je jasno, da se uporabijo splošna določila, ki veljajo za urejanje možnosti prenehanja delovnega razmerja v primeru prenehanja delodajalca. Kot rečeno gre pri šestem odstavku 125. člena ZDR-1 za nepotrebno pedagoško normo, ki ničesar ne zapoveduje niti ne prepoveduje.

Menim, da je odločitev VSRS pravno gledano neposrečena, za gospodarsko prakso pa škodljiva in trenutno (žal) ne verjamem, da si bodo delovna sodišča »upala« odstopiti od te novo vzpostavljene prakse VSRS.

Žiga Cvetko, odvetnik, mag. prava
https://fegus.si/studije-in-razmisljanja/poskusno-delo-in-poslovni-razlog-kriticen-pogled-na-sodbo-vsrs-viii-ips-282025