

UČINKI IN VPLIV UGOTOVITVE OBSTOJA DELOVNEGA RAZMERJA NA SOCIALNA ZAVAROVANJA IN STATUS ZAVAROVANCA

Irena Žagar*

UDK: 349.2:349.3-057.78

Povzetek: Delovno razmerje včasih preneha nezakonito, včasih pa je vprašljiv že sam obstoj delovnega razmerja. V primeru spora ugotovitev o tem sprejme sodišče. Položaj delavca je po tej odločitvi različen. Najmanj težav pri ureditvi medsebojnih razmerij je v primeru, ko je mogoča reintegracija in reparacija. V vseh drugih primerih pa je prepuščeno delavcu, da izpelje postopke za realizacijo priznanih pravic iz naslova delovnega razmerja, med drugim tudi status zavarovanca. Avtorica prikaže možnosti ureditve tega vprašanja po posameznih področjih socialnega zavarovanja.

Ključne besede: delovno razmerje, nezakonito prenehanje, obstoj delovnega razmerja, reintegracija, reparacija, status zavarovanca

THE EFFECT AND THE IMPACT OF THE FINDINGS REGARDING THE EXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ON THE SOCIAL INSURANCE AND THE INSURED STATUS

Abstract: In some cases the employment relationship ceases illegally, in others the very existence of an employment relationship is questioned. In the event of a dispute, the decision is made by the court. After this decision the position of the worker is different. The fewest problems in mutual relationship occur in cases when the reinstatement and reparation of the worker is possible. In all other cases it is up to the employee to carry out the procedures for the realisation of the rights recognised under the employment relationship, including among others also the status of

* Irena Žagar, magistrica pravnih znanosti, višja sodnica, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani
irena.zagar@sodisce.si

Irena Žagar, LL.M., Higher Court Judge, Labour and Social Court in Ljubljana, Slovenia

an insured person. The author shows the possibilities of regulating this issue at individual fields of social insurance.

Key words: *labour relationship, unlawful termination, the existence of a labour relationship, reinstatement, reparation, the status of the insured*

1. UVOD

Dandanašnji čas nas sooča s precejšnjo brezposelnostjo, delovno razmerje je postalo dobrina posebnega pomena, zlasti za mlado in starejšo generacijo. Pomembno je tudi, ali se pogodba o zaposlitvi sklepa za določen ali nedoločen čas. Slednje pogodbe so v zadnjem času redkejše, to pomeni večjo negotovost oblikovanja življenja zlasti mladih. Zaposlitev pa je mogoče izgubiti dosti prej kot pred desetletji, prenehanje pogodbe o zaposlitvi prinaša tudi sodne spore. Ob ugotovitvi sodišča, da je obstajalo delovno razmerje za določeno obdobje, je treba urediti tudi status zavarovanca v socialnih zavarovanjih. Rešitve so odvisne od tega, kakšen status je imel delavec v času do odločitve sodišča.

2. POGODBA O ZAPOSLOTVI

2.1. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

Definicijo delovnega razmerja določa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹, podlaga je pogodba o zaposlitvi. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela in vključitev v socialna zavarovanja se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, če pa ta ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe². S tem dnem je delodajalec dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa zavarovanja. ZDR-1 glede določenih vprašanj napotuje na uporabo splošnih pravil civilnega prava, hkrati pa prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava,

¹ Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 ZZSDT.

² 11. člen ZDR-1.

če obstajajo elementi delovnega razmerja³. Ne glede na te kogentne določbe pa se delodajalci temu izognejo tako, da posamezniki opravljajo delo, ki ima vse elemente delovnega razmerja, npr. na podlagi študentskih napotnic, avtorskih in drugih pogodb, preko oblike samostojnega podjetnika. V takih primerih se zastavlja vprašanje obstoja delovnega razmerja, saj ta prinaša delavcu več pravic na področju socialnih zavarovanj, ki si jih morajo zagotavljati posamezniki sami, čeprav bi jih morali delodajalci oz. gre za skupno obvezo. V primeru, da delodajalec z delavcem ne sklene pisne pogodbe o zaposlitvi, ima posameznik možnost, da s tožbo uveljavlja ugotovitev obstoja delovnega razmerja. Če je uspešen, se delovno razmerje vzpostavi na podlagi pravnomočne sodbe sodišča, delodajalcu pa so praviloma naložene obveznosti glede plačila pravic sedaj delavcem in plačila davkov in prispevkov.

S sklenitvijo delovnega razmerja nastane tudi obveznost plačila prispevkov za socialno varnost, zavezanci za to so delavci in delodajalci. Prispevki se obračunajo iz in od bruto plače, pri čemer delavci plačujejo prispevke iz bruto plače (22,10 %), delodajalci pa prispevke od bruto plače (16,10 %). Bruto plača zajema neto plačo delavca in predpisane prispevke za obvezna socialna zavarovanja ter davke za dohodnino, bruto plača delavca pa hkrati predstavlja osnovo za izračun prispevkov za socialno varnost. Hkrati z izplačilom plače je delodajalec dolžan izvesti obračun plače in ga izročiti delavcu ter posredovati podatke o obveznih prispevkih za socialno varnost na predpisanem obračunu davčnega odtegljaja davčnemu organu, ki je pristojen za pobiranje davkov in drugih obveznih dajatev⁴.

2.2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi ureja ZDR-1⁵, naštetih je sedem možnosti. Prva od možnosti je potek časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Od odločitve posameznika, možnosti na trgu dela glede na njegovo izobrazbo, izkušnje in nagnjenja, je odvisna njegova nadaljnja zaposlitvena kariera. Delovno razmerje preneha tudi s smrtjo delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba, s sporazumom pogodbenih strank, v primeru, ko je delavcu vročena odločba o

³ 13. člen ZDR-1.

⁴ Kraševac, Darko: Kaj narediti, ko delodajalec ne plača prispevkov za socialno varnost, Pravna praksa, 21.6.2012, str. 12.

⁵ Členi 77 do 119 ZDR-1.

ugotovljeni I. kategoriji invalidnosti, ko delavcu – tujcu preneha veljati delovno dovoljenje. Vsi naštetih primeri so jasni, natančno določeni in v praksi praviloma ni težav pri urejanju pravic na področju socialnih zavarovanj. Manj jasni pa so primeri, ko delovno razmerje preneha zaradi sodne razveze pogodbe o zaposlitvi zaradi nezakonite odpovedi.

2.3. Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi

ZDR-1 temu vprašanju namenja le 118. člen. Sodišče lahko ugotovi prenehanje pogodbe o zaposlitvi le v točno določenih primerih oz. ob izpolnjenih predpostavkah. Ob ugotovljeni nezakonitosti redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi sodišče ugotavlja, ali je glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja mogoče. V primeru negativnega odgovora lahko na predlog ene ali druge stranke sodišče ugotovi trajanje delovnega razmerja. To lahko traja najdlje do odločitve sodišča, torej do dneva končanja glavne obravnave, lahko pa tudi prej. Do tega dne prizna sodišče delavcu glede na predpisane in v sodni praksi uveljavljene kriterije delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja, denarno povračilo, ki je omejeno z največ 18 mesečnimi plačami delavca, ki jih je prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

3. STATUS ZAVAROVANCA

Vsak sistem ima širok krog zavarovanih oseb, ki ga določajo področni zakoni, osebe v delovnem razmerju imajo status zavarovanca v vseh štirih obveznih zavarovanjih. Za posameznika, ki je v delovnem sporu uspel, je pomembno denarno zadoščenje ter tudi priznanje delovne dobe, saj je to odločilno za ureditev statusa zavarovanca in s tem pravic, ki iz tega zavarovanja izhajajo. Sodbe sodišča zato praviloma glasijo na priznanje plače ali razlike v plači, obveznost delodajalca, da delavca za čas do prenehanja delovnega razmerja prijavi v socialna zavarovanja ter da mora od priznanega zneska plačati davke in prispevke, lahko pa tudi, da mora delavca pozvati nazaj na delo.

Dolžnost prijave v obvezna zavarovanja urejajo področni zakoni, ureditev temelji na Zakonu o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega

pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1)⁶. Vsi ti zakoni določajo, da je zavarovanje obvezno, nastane na podlagi zakona, ko so podani vsi pogoji. Osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, so lahko zavarovane po različnih podlagah in so na tej podlagi vključene v vsa štiri socialna zavarovanja. Lastnost zavarovane osebe ugotavlja pristojna služba na podlagi prijave v zavarovanje, ki jo vloži zavezanec za plačilo prispevkov.

3.1. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji ureja Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)⁷, ki določa pravice in obveznosti iz tega zavarovanja. Pravice se praviloma uveljavljajo na podlagi dosežene zavarovalne⁸ ali pokojninske dobe⁹ in plač oz. prispevkov za to zavarovanje, od plačanih prispevkov je odvisna višina pravic¹⁰. Podatki o tem se zbirajo pri nosilcu tega zavarovanja, to je Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ)¹¹. Predpisana so enotna metodološka načela za vse štiri oblike socialnih zavarovanj, določeni podatki pa so namenjeni tudi Finančni upravi RS in Statističnemu uradu Slovenije.

Za področje pokojninskega in invalidskega zavarovanja velja, da oseba pridobi lastnost zavarovanca z dnem vzpostavitve pravnega razmerja, ki je podlaga za vključitev v obvezno zavarovanje ob pogoju, da je zanjo vložena prijava. Predpis določa ravnanje, ko prijava ali odjava ni bila vložena oz. je ta nepravilna. Lastnost zavarovanca se ugotavlja tudi v primeru, ko je s pravnomočno sodbo, sodno poravnavo ali v postopku mediacije ugotovljen obstoj delovnega razmer-

⁶ Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Ur. l. RS, št. 111/2013, 97/2014).

⁷ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/2012, 39/2013, 46/2013 - ZIPRS1314-A, 63/2013 - ZIUPTDSV, 99/2013 - ZSVarPre-C, 101/2013 - ZIPRS1415, 111/2013 - ZMEPIZ-1, 44/2014, 85/2014 - ZUJF-B, 95/2014 - ZIUPTDSV-A, 97/2014 - ZMEPIZ-1A, 95/2014 - ZIPRS1415-C, 95/2014 - ZUPPJS15, 95/2014 - ZUJF-C, 31/2015 - ZISDU-3, 90/2015 - ZIUPTD, 90/2015 - ZUPPJS16, 96/2015 - ZIPRS1617, 102/2015).

⁸ Obdobje, ko je bil zavarovanec obvezno ali prostovoljno vključen v obvezno zavarovanje, ter obdobja, za katera so bili plačani prispevki.

⁹ Zavarovalna in posebna doba, glede na katero se ugotavljajo pogoji za pridobitev pravice do pokojnine in glede na katero se določi odstotek za odmero pokojnine.

¹⁰ 5. odstavek 6. člena, 133. člen, 134. člen ZPIZ-2.

¹¹ 140. člen ZPIZ-2.

ja¹². Zahteva za ugotovitev statusa se prične na zahtevo delavca ali delodajalca, lahko pa tudi po uradni dolžnosti, ZPIZ o tem izda odločbo¹³. Za obravnavano temo je pomemben 83. člen ZMEPIZ-1, ki določa, da delavec pridobi lastnost zavarovanca za obdobja, v katerih ni bil vključen v zavarovanje. Izjema od tega pravila je primer, ko je bil posameznik v tem obdobju prostovoljno zavarovan ali je bil prejemnik nadomestila plače iz zdravstvenega zavarovanja ob pogoju, da so plačani prispevki¹⁴. Ostala vzpostavljena razmerja štejejo kot prednostna.

3.2. Obvezno zdravstveno zavarovanje

Z vzpostavitvijo lastnosti zavarovanca za nazaj v pokojninskem in invalidskem zavarovanju se uredi tudi lastnost zavarovanca skladno z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju¹⁵. Za razliko od ureditve v pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ko gre za bodoče, pričakovane pravice, ki so praviloma odvisne od plačanih prispevkov, v obveznem zdravstvenem zavarovanju praviloma ni posledic, če delodajalec prispevkov za to zavarovanje ni plačal. To velja za delavca in tudi njegove družinske člane. Neplačilo prispevkov bi lahko vplivalo le na višino denarnega nadomestila med začasno zadržanostjo od dela. Pomembno je, da je imel delavec v času, ko mu je kasneje priznано delovno razmerje, urejeno obvezno zdravstveno zavarovanje. V primeru takojšnje zaposlitve časovnega razkoraka ni, prav tako ne, če postane prejemnik denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti, je prejemnik denarnega nadomestila po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali o starševskem varstvu. V primeru, da postane brezposelna oseba brez pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost ali drugega nadomestila, si mora urediti status kot družinski

¹² 80. člen ZMEPIZ-1.

¹³ 81. člen ZMEPIZ-1.

¹⁴ 2. odstavek 83. člena ZMEPIZ-1.

¹⁵ Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 9/1992, 13/1993, 13/1993, 9/1996, 29/1998, 77/1998 - odl. US, 6/1999, 56/1999 - ZVZD, 99/2001, 60/2002, 42/2002 - ZDR, 126/2003, 62/2005 - odl. US, 76/2005, 100/2005 - odl. US, 38/2006, 114/2006 - ZUTPG, 91/2007, 71/2008 - skl. US, 76/2008, 62/2010 - ZUPJS, 87/2011, 40/2011 - ZUPJS-A, 40/2012 - ZUJF, 21/2013 - ZUTD-A, 63/2013 - ZIUPTDSV, 91/2013, 99/2013 - ZUPJS-C, 99/2013 - ZSVarPre-C, 111/2013 - ZMEPIZ-1, 95/2014 - ZIUPTDSV-A, 95/2014 - ZUJF-C, 47/2015 - ZZSDT, 90/2015 - ZIJZ-1, 90/2015 - ZIUPTD.

član zakonca ali izven zakonskega partnerja. Če te možnosti ni, se lahko zavaruje po eni izmed drugih podlag, ki jih določa ZZVZZ¹⁶.

Če pogodba o zaposlitvi preneha v času, ko je delavec začasno nezmožen za delo, ima pravico do denarnega nadomestila in s tem do statusa zavarovanca še 30 dni po prenehanju delovnega razmerja, če je vzrok začasne nezmožnosti bolezen ali poškodba izven dela. Če pa je vzrok začasne nezmožnosti za delo poškodba pri delu ali poklicna bolezen, to pravico in s tem tudi status uveljavi, dokler ni spet zmožen za delo¹⁷. Po tem času in če še ni končan delovni spor, si mora status urediti na drug način.

3.3. Zavarovanje za primer brezposelnosti

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)¹⁸, določa, da so delavci v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji obvezno zavarovani tudi za primer brezposelnosti¹⁹. Med najpomembnejšimi pravicami iz tega zavarovanja je pravica do denarnega nadomestila, ki delavcu po prenehanju delovnega razmerja zagotavlja določeno socialno varnost. Trajanje prejemanja je odvisno od skupne zaposlitve in starosti zavarovanca. Pri priznavanju pravic iz tega zavarovanja je potrebno upoštevati temeljno načelo, da so delavcem zagotovljene pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji ostali brez zaposlitve ali v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno.

Pravica do denarnega nadomestila po prenehanju delovnega razmerja ni absolutna, saj delavec nima avtomatično pravice do nje. ZUTD taksativno našteva razloge za odklonitev pravice²⁰. Tako pravice ne more uveljaviti delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje po njegovi volji²¹ ali svoji krivdi²². Pridobitev te

¹⁶ 15. člen ZZVZZ.

¹⁷ 34. člen ZZVZZ.

¹⁸ Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012 - ZUJF, 21/2013, 63/2013, 63/2013 - ZIUPTDSV, 100/2013, 32/2014 - ZPDZC-1, 95/2014 - ZIUPTDSV-A, 47/2015 - ZZSDT, 90/2015 - ZIUPTD).

¹⁹ 54. člen ZUTD.

²⁰ 63. člen ZUTD.

²¹ Npr. na podlagi pisnega sporazuma, če mu kot starejšemu delavcu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila za brezposelnost do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokožitev, pa je dal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga; v primerih prenehanja funkcije, pa ni uveljavljal vrnitve na delo, itd..

²² Zaradi delodajalčeve redne odpovedi iz krivdnega razloga ali ker delavec ni sprejel predloga

in drugih pravic²³ pridobi zavarovanec izključno na podlagi plačila prispevkov²⁴. Izjema je določena za delavce, ki so imeli sklenjeno delovno razmerje, delodajalec pa prispevkov za zavarovanje za primer brezposelnosti ni plačal, in sicer ne glede na možnost njihove izterjave. Zavarovancem se v teh primerih v zavarovalno dobo šteje celotno obdobje trajanja delovnega razmerja.

Oseba, ki je postala brez zaposlitve in izpolnjuje pogoje za pridobitev statusa brezposelne osebe, se mora prijaviti na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)²⁵ in lahko uveljavi pravico do denarnega nadomestila ob izpolnjevanju navedenih pogojev. Odločbo o priznanju pravice ZRSZ odpravi v primeru, ko je po njeni izdaji s pravnomočno sodbo, sodno poravnavo ali v postopku mediacije ugotovljeno, da je zavarovancu nezakonito prenehalo delovno razmerje in ga je delodajalec dolžan pozvati nazaj na delo oz. je delovno razmerje vzpostavljeno do datuma, ki ga določi sodišče. Tudi v primeru, ko ni podan razlog za odklonitev priznanja denarnega nadomestila, ker je delavec zaradi redne odpovedi, ki ima za podlago razlog, ki ga ZDR-1 določa kot neutemeljenega ali je odpoved v nasprotju z določbami ZDR-1, ki določajo posebno varstvo delavca pred odpovedjo²⁶, zahteval arbitražno odločitev oz. je vložil tožbo, delavec lahko izgubi pravico do denarnega nadomestila. To se zgodi v primeru, da je umaknil tožbo, sklenil sodno poravnavo oz. sporazum, ki ne obsega ugotovitve glede nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. ZUTD ureja tudi izjemo od tega pravila, če delavec uspe v delovnem sporu zoper delodajalca, ki je v postopku likvidacije ali stečaja ali če po enem letu od uvedbe postopka za prisilno izvršitev sodbe ta še ni izvršena²⁷.

ZRSZ ima v primerih odprave odločbe o priznani pravici pravico zahtevati vračilo izplačanega nadomestila. Ker gre za odpravo odločbe, odprava učinkuje za nazaj, *ex tunc*. Vračilo izplačanega nadomestila uveljavlja ZRSZ od delodajalca v primerih ugotovljene nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delodajalec je dolžan vrniti neto zneske. Enako lahko zahteva ZRSZ od zavarovanca po prenehanju delovnega razmerja, na katerega se nanaša sklenjena poravnava ali

delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, neutemeljenih razlogov ali odpovedi v nasprotju z zakonskimi določili oz. izredne odpovedi s strani delodajalca oz. delodajalca prenosnika.

²³ 58. člen ZUTD.

²⁴ 2. odstavek 59. člena ZUTD.

²⁵ 10. člen ZUTD.

²⁶ 112. do 117. člen ZDR-1.

²⁷ 5. odstavek 65. člena ZUTD.

sporazum. ZRSZ izda eno odločbo, ki se nanaša na odpravo odločbe, hkrati pa odloči tudi o vračilu. Sredstva morata delodajalec ali zavarovanec vrniti v roku 30 dni od dokončnosti odločbe. ZUTD ima še določbo glede vračila prispevkov, saj jih je ZRSZ ob izplačilu denarnega nadomestila plačal, ravno tako tudi akontacijo dohodnine²⁸.

Navedene določbe bi morali stranki delovnega spora upoštevati pri oblikovanju tožbenega zahtevka oz. pri sklenitvi sporazuma ali sodne poravnave. Četudi je bila odpoved nezakonita in je delavec pravočasno uveljavljal varstvo svojih pravic, ga lahko zadene sankcija vračila prejetega denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, če sodna odločitev ne vsebuje ugotovitve, da mu je delovno razmerje prenehalo nezakonito. Če te ugotovitve ni, je dolžan prejeta nadomestila vrniti. Posebna pazljivost pa je potrebna tudi na strani delodajalca, tožene stranke, saj bi moral pri ugotavljanju višine nadomestila plače, ki jo je po sodbi dolžan izplačati delavcu do s sodno odločbo ugotovljenega datuma prenehanja delovnega razmerja, uveljavljati znižanje zneska za prejeta denarno nadomestilo. Morebitno prejeta nadomestila bo moral vrniti on in ne delavec. V sodni praksi do sedaj ni bilo veliko primerov, je pa sprejeto stališče, da gre za dve razmerji, prvo med delavcem in delodajalcem in drugo med delavcem in ZRSZ. Odločitev v prvi zadevi ne vpliva avtomatično na drugo, potrebno je v prvem postopku uveljavljati znižanje nadomestila plače za izplačane zneske denarnega nadomestila za brezposelnost²⁹.

Vprašanje, ali je ureditev ustrezna oz. kakšen je bil namen spremembe prejšnje ureditve, ki je nalagala vračilo denarnega nadomestila tistemu, ki ga je prejel. Če delodajalec tega ne ve in znižanja ne uveljavlja pravočasno, delavec za isto obdobje dobi nadomestilo plače od delodajalca v celoti in obdrži že prejeta denarno nadomestilo za brezposelnost. Ob pravnomočni ugotovitvi obveznosti delodajalca v delovnem sporu, ta skoraj nima možnosti dobiti preveč plačana sredstva nazaj, delavec pa je dejansko obogaten. V primeru, da to dejstvo delodajalcu ni bilo znano, bi lahko vložil predlog za obnovo postopka, če še niso potekli roki.

²⁸ 5. odstavek 140. člena ZUTD: O vrnitvi neto zneskov denarnega nadomestila davčna uprava po določbah zakona, ki ureja davčni postopek, vrne zavodu prispevke zavarovanca in zavezanca za obvezna socialna zavarovanja, plačane iz naslova vrnjenega denarnega nadomestila in na vrnjeno denarno nadomestilo plačano akontacijo dohodnine.

²⁹ VIII Ips 99/2015.

3.4. Starševsko varstvo

Delavci v delovnem razmerju so zavarovani tudi za pravice, ki jih določa Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)³⁰ in za katere se plačuje ta prispevek zavarovanca in prispevek delodajalca. Obseg pravic ni odvisen od tega, ali so prispevki za starševsko varstvo dejansko plačani ali ne ter v kakšni višini. Do pravice je posameznik upravičen že, če ob vložitvi zahteve za priznanje pravic iz starševskega varstva pristojni organ ugotovi, da je oseba vključena v obvezno zavarovanje. Če zaposlenemu, ki ima pravico do starševskega nadomestila, preneha delovno razmerje, je tudi po tem času upravičen do nadomestila plače³¹. Pri uresničevanju teh pravic razlog prenehanja delovnega razmerja ne vpliva na pridobitev pravice. Prejemnik pravic je za čas prejemanja denarne dajatve vključen v vsa socialna zavarovanja. V tem času pa prispevek zavarovanca plačuje upravičenec, medtem ko prispevek delodajalca prevzame država. Če je delavcu naknadno priznan drugačen status, to na njegove pravice ne vpliva.

4. UREDITEV STATUSA ZAVAROVANCA PO UGOTOVITVI OBSTOJA DELOVNEGA RAZMERJA

Po odpovedi pogodbe o zaposlitvi se bivši delavci znajdejo pred vprašanjem, kako si urediti status. Tisti trenutek v večini primerov ni najpomembnejši status zavarovanca v pokojninskem in invalidskem zavarovanju, saj so pravice iz tega zavarovanja bolj ali manj oddaljene. Zagotoviti si morajo, morda tudi svojim družinskim članom, zlasti zdravstveno zavarovanje, pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti ali iz starševskega varstva. Če niso prejemniki denarnih nadomestil iz posameznih vej zavarovanja, si morajo status urediti na drug način. Po ugotovitvi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in odločitvi sodišča, da delovno razmerje delavcu ni prenehalo in da še traja z vsemi pravicami, ki bi delavcu šle, če do odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne bi prišlo, se delodajalec s poravnavo zaveže oz. mu to naloži sodišče, da bo za čas nezakonite odpovedi do ponovnega nastopa dela oz. do drugega določenega datuma ali nastopa druge okoliščine delavcu izplačal plače in od njih vse prispevke ter mu uredil status

³⁰ Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS, št. 14/2014).

³¹ 45. člen ZSDP-1.

zavarovanca. Delavec je bil lahko v vmesnem času prejemnik denarnega nadomestila za brezposelnost, prejemnik nadomestila za starševsko varstvo, si uredil status samostojnega podjetnika ali družbenika, se prostovoljno vključil v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar pomeni, da je imel v vmesnem času urejeno obvezno zavarovanje na vseh področjih socialnih zavarovanj. Pozitivna sodna odločba v delovnem sporu pomeni, da mu je delovno razmerje vzpostavljeno za nazaj, ugotovljen je njegov obstoj vse od nezakonitega prenehanja.

V praksi pride do različnih situacij, postopek ureditve statusa je različen. Delodajalec mora v primeru, da je obdobje, za katero je ugotovljeno delovno razmerje zaključeno, ko ni reintegracije, vložiti zahtevo za ugotovitev lastnosti zavarovanca pri pristojni enoti ZPIZ, ki nato izda odločbo glede ugotovitve zavarovalnega razmerja ali lastnosti zavarovanca. Izvršljiva odločba predstavlja podlago za vložitev prijave v zavarovanje, ki jo mora vložiti delodajalec.

Če je bilo s sodbo sodišča odločeno, da mora delodajalec delavca sprejeti nazaj na delo, delodajalec z dnem nastopa na delo vložijo prijavo v zavarovanje za naprej. To vložijo pri pristojni službi Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS), za ugotovitev lastnosti za nazaj, pa je potrebno izpeljati postopek pri ZPIZ kot v primeru, ko je obdobje, za katero je ugotovljeno delovno razmerje, že zaključeno. Enako velja tudi v primeru, ko delodajalec sodbe ne izvrši in delavec ne nastopi dela, delodajalec lahko ne posluje več oz. se je delavec v vmesnem obdobju zaposlil drugje.

4.1. Konkurenca zavarovanj

Če se je delavec že zaposlil oz. imel urejen status na podlagi drugega pravnega razmerja, ves čas ali le njegov del, se zastavlja vprašanje, katero zavarovanje ima prednost. Ta vprašanja je urejal 25. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)³², sedaj pa to ureja 2. odstavek 13. člena ZPIZ-2. V

³² Uradni list RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000 - ZPSV-C, 124/2000, 52/2001, 109/2001, 11/2002, 108/2002, 114/2002, 110/2002 - ZISDU-1, 29/2003, 40/2003 - odl. US, 63/2003 - ZIPRS0304-A, 63/2003 - odl. US, 133/2003, 135/2003, 25/2004, 63/2004 - ZZRZI, 136/2004 - odl. US, 2/2004 - ZDSS-1, 54/2004 - ZDoh-1, 8/2005, 72/2005, 111/2005, 23/2006, 69/2006, 112/2006 - odl. US, 114/2006 - ZUTPG, 17/2007, 5/2008, 5/2008, 10/2008 - ZVarDod, 73/2008, 53/2009, 98/2009 - ZIUZGK, 27/2010 - odl. US, 38/2010 - ZUKN, 56/2010, 79/2010 - ZPKDPIZ, 94/2010 - ZIU, 57/2011, 94/2011 - odl. US, 105/2011 - odl. US, 61/2010 - ZSVarPre, 40/2011 - ZSVarPre-A, 110/2011 - ZDIU12, 40/2012 - ZUJF,

vseh teh primerih je ZPIZ zavračal zahtevke za ureditev statusa na podlagi delovnega razmerja. Ene zato, ker delodajalec ni plačal prispevkov, druge zato, ker je imel posameznik v vmesnem obdobju določen status pravnomočno urejen. To je utemeljeval z določbo 158. člena Ustave RS, po kateri je mogoče poseči v pravnomočna razmerja le v taksativno naštetih primerih in iz razlogov, ki so določeni za posamezna izredna pravna sredstva.

4.2. Sodna praksa

Največ zadev pred socialnim sodiščem se nanaša na ureditev statusa v pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki ima za posledico ureditev statusa na drugih področjih. Pri tem opozarjam, da citirana sodna praksa temelji na določbah ZPIZ-1. V sodni praksi nekaj časa ni bilo enotne rešitve. Prve odločitve so zagovarjale, da kljub pozitivni sodni odločbi v delovnem sporu, ni mogoče posegati v pravnomočno urejena razmerja in kljub uspehu v sporu, ne pride do spremembe statusa.

Glede zahteve po pogojevanju ureditve statusa na podlagi pravnomočne odločitve sodišča v delovnem sporu z izpolnitvijo obveznosti, določene v sodbi, je obveljalo stališče, da taka zahteva ni utemeljena, saj plačilo prispevkov ni pogoj za priznanje lastnosti zavarovanca³³, lahko je pogoj za pridobitev pravic iz zavarovanja³⁴. Po vsebini enak zaključek je, kadar delodajalec ni vložil prijave v zavarovanje, pa je to storil delavec sam. Vrhovno sodišče je poudarilo³⁵, da stališče ZPIZ, da pravnomočna sodna odločba o nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja in njegovi vzpostavitvi za nazaj, še ne dokazuje elementov delovnega razmerja, ni utemeljeno, saj pomeni nespoštovanje pravnomočnega razmerja.

Do zavračanja ureditve statusa je prišlo tudi v primerih, ko je delodajalec v celoti realiziral pravnomočno sodbo, tudi za čas, ko je imel tožnik za del obdobja kasneje priznanega delovnega razmerja status urejen na podlagi 2. odstavka 15. člena ZPIZ-1 kot družbenik in poslovodna oseba gospodarske družbe. Tudi v teh primerih je bil podan zadržek glede kasneje pravnomočno urejenega raz-

96/2012 - ZPIZ-2, 30/2015 - odl. US.

³³ 191. člen ZPIZ-1.

³⁴ VIII Ips 156/2009, VIII Ips 457/2007.

³⁵ VIII Ips 388/09.

merja. Vrhovno sodišče temu ni pritrdilo, svojo odločitev je obrazložilo³⁶, da je bilo za tožnico v sodnem sporu pravnomočno ugotovljeno, da je bila v spornem obdobju zaradi nezakonite predhodne odpovedi pogodbe o zaposlitvi dejansko v delovnem razmerju, ki predstavlja prednostno podlago za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje³⁷. Taka rešitev je bila sprejeta tudi v primeru, ko si je posameznik uredil v vmesnem času status samostojnega podjetnika po 1. odstavku 15. člena ZPIZ-1 in mu je bil s sodno poravnavo priznan obstoj delovnega razmerja brez prekinitve, ki ima prednost pred vsemi drugimi podlagami³⁸.

Morda se največ primerov po ureditvi statusa zavarovanca delavcem, ki jim je nezakonito prenehalo delovno razmerje, ki jih je obravnavalo socialno sodišče, nanaša na primere, ko so se posamezniki prostovoljno vključili v obvezno zavarovanje na podlagi 34. člena ZPIZ-1 ali so bili v tem času prejemniki denarnega nadomestila za primer brezposelnosti in zavarovani po 22. členu ZPIZ-1³⁹. Poudariti je potrebno, da je to zavarovanje mogoče le v primerih, če ni druge podlage za zavarovanje. Tudi v teh primerih je Vrhovno sodišče z odločitvami poenotilo sodno prakso nižjih sodišč⁴⁰. Vrhovno sodišče je poudarilo, da tožnikom, ki so si sami urejali status v obdobju po nezakonitem prenehanju delovnega razmerja tega ni mogoče šteti v škodo, temveč ravno nasprotno, gre za odgovorno ravnanje posameznika, da si zagotovi kontinuiteto zavarovanja, po tem, ko je prišlo do nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Pritrdilo pa je stališču toženca, da posameznik ne more biti zavarovan po dveh podlagah, vendar pa je treba upoštevati, da ima delovno razmerje prednost pred vsemi drugimi podlagami⁴¹.

Nekaj primerov se je nanašalo tudi na prejetje starševskega nadomestila v vmesnem obdobju, tožnica je bila določen del obdobja, za katerega je bilo kasneje vzpostavljeno delovno razmerje, zavarovana po 3. odstavku 23. člena ZPIZ-1, enako kot je že navedeno, pa je zavarovanje po tej podlagi možno le, če

³⁶ VIII Ips 174/2015, VIII Ips 218/2014.

³⁷ 25. člen ZPIZ-1 :Če oseba izpolnjuje pogoje za vključitev v obvezno zavarovanje po več podlagah, se obvezno zavaruje po tisti podlagi, ki je v tem zakonu navedena pred drugimi podlagami, po katerih bi bila vključena v zavarovanje.

³⁸ Psp 55/2015.

³⁹ Psp 364/07 in VIII Ips 322/08, Psp 789/08 in VIII Ips 361/09, Psp 525/14 in VIII Ips 87/2015.

⁴⁰ Psp 395/14 in VIII Ips 66/15, Psp 156/14 in VIII Ips 218/2014.

⁴¹ VIII Ips 87/2015, VIII Ips 218/2014.

ni druge podlage. Zato je bilo odločeno, da ima tožnica v tem obdobju pravico do priznanja lastnosti zavarovanca po 13. členu ZPIZ-1⁴².

Številne odločitve kažejo, da je bila sodna praksa raznolika, večinoma na škodo tožnika. Vrhovno sodišče je s poenoteno sodno prakso zagotovilo spoštovanje pravnomočnih odločb delovnih sodišč. Na te težave je opozoril tudi Varuh človekovih pravic⁴³, ki prav tako ni pritrdil argumentom ZPIZ o pravnomočno urejenem razmerju, čeprav je delodajalec izvršil vse obveznosti, naložene s sodbo. V konkretnem primeru pa so bile zaradi neurejenega statusa za nazaj, kasneje, po ponovnem prenehanju delovnega razmerja pobudniku zavrjene pravice iz naslova za brezposelnost, saj ni izpolnjeval gostote zavarovalne dobe.

Na tem mestu kaže opozoriti na odločitve delovnih sodišč, ki v primeru ureditve statusa po 15. členu ZPIZ-1 priznavajo obstoj delovnega razmerja le do začetka opravljanja te dejavnosti. Gre torej za različno obravnavo kasneje urejenega statusa v povezavi s pravicami iz delovnega razmerja⁴⁴.

5. ZAKLJUČEK

Prikaz pravnih podlag in njihovo uresničevanje v sodni praksi kaže, da ne gre za preprosto vprašanje, ki ima enoznačen odgovor. Rešitve so odvisne od možnosti delavca za ureditev svojega statusa ob prenehanju delovnega razmerja, za katerega se je kasneje ugotovilo, da je prenehalo nezakonito in realizacijo sodne odločitve. Pravnomočna sodba delovnega sodišča o nezakonitem prenehanju delovnega razmerja zagotavlja, da si delavec lahko uredi status v obdobju, ko ni imel nobenega statusa, brez težav.

Za ureditev statusa predpisi, ki urejajo socialna zavarovanja, določajo določene pogoje, postopek je urejen enotno. V praksi pa kljub enakemu ali podobnemu dejanskemu stanju rešitve niso vedno enake. To pa povzroča neenako obravnavo posameznikov, neenake pravice iz sistemov socialnih zavarovanj in neenako pravno varnost. Glede na navedeno sodno prakso je zakonodajalec nekaj navedenih stališč Vrhovnega sodišča vključil v sedaj veljavni ZMEPIZ-1. Tako glede na besedilo 83. člena ZMEPIZ-1 ni pričakovati sporov, kadar bo šlo

⁴² VIII Ips 218/2014.

⁴³ Mnenje št. 31-183/2013 z dne 7. 7. 2014.

⁴⁴ VIII Ips 72/2015, VIII Ips 33/2014, Pdp 671/2015.

za prejemnika denarnega nadomestila za čas začasne nezmožnosti za delo oz. če je bil prostovoljno vključen v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, odprti pa ostajajo vsi drugi primeri, ko si posameznik na kakršenkoli drug ustrezen način uredi svoje zavarovanje v času, za katerega je kasneje ugotovljeno, da mu je bilo delovno razmerje odpovedano nezakonito. Zato se je potrebno pri pripravi predpisov prizadevati za poenoteno ureditev, po možnosti v enem zakonu, dogovoriti bi bilo treba tudi posledice glede na različne možnosti. Urediti je potrebno zlasti primere, ko gre za konkurenco več pravnih razmerij, nepravilne odločitve zaradi različnih razlogov, tudi sodb sodišča, bi morala imeti za posledico ureditev pravilnega razmerja za nazaj. V vseh primerih ureditve statusa bi bilo potrebno preučiti vse možnosti za pravilno zavarovanje in pri tem zagotoviti, da ima prednost vsebina pred obliko.

LITERATURA IN VIRI

- Bečan, Irena: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008.
- Debelak, Marijan: Sodna praksa v sporih o obstoju delovnega razmerja med delavci in delodajalci, Delavci in delodajalci 2-3/2008, letnik VIII, str. 439-458.
- Kraševac, Darko: Kaj narediti, ko delodajalec ne plača prispevkov za socialno varnost, Pravna praksa, 21. 6. 2012, str. 12.
- Sever Mlinarič, Špelca: (Ne)plačevanje in izterjava prispevkov za socialno varnost, magistrska naloga, februar 2016.
- Strban, Grega: Vpliv neplačila prispevkov na obseg pravic iz socialnega zavarovanja, Pravosodni bilten, letnik XXXI, 2010, str. 145-161.
- Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 ZZSDT).
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Ur. l. RS, št. 111/2013, 97/2014).
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/2012, 39/2013, 46/2013 - ZIPRS1314-A, 63/2013 - ZIUPTDSV, 99/2013 - ZSVarPre-C, 101/2013 - ZIPRS1415, 111/2013 - ZMEPIZ-1, 44/2014, 85/2014 - ZUJF-B, 95/2014 - ZIUPTDSV-A, 97/2014 - ZMEPIZ-1A, 95/2014 - ZIPRS1415-C, 95/2014 - ZUPPJS15, 95/2014 - ZUJF-C, 31/2015 - ZISDU-3, 90/2015 - ZIUPTD, 90/2015 - ZUPPJS16, 96/2015 - ZIPRS1617, 102/2015).
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000 - ZPSV-C, 124/2000, 52/2001, 109/2001, 11/2002, 108/2002, 114/2002, 110/2002 - ZISDU-1, 29/2003, 40/2003 - odl. US, 63/2003 - ZIPRS0304-A, 63/2003 - odl. US, 133/2003, 135/2003, 25/2004, 63/2004 - ZZRZI, 136/2004 - odl. US, 2/2004 - ZDSS-1, 54/2004 - ZDoh-1, 8/2005, 72/2005, 111/2005, 23/2006, 69/2006, 112/2006 - odl. US, 114/2006 - ZUTPG, 17/2007, 5/2008, 5/2008, 10/2008 - ZVarDod, 73/2008, 53/2009, 98/2009 - ZIUZGK, 27/2010 - odl. US, 38/2010 - ZUKN, 56/2010, 79/2010 - ZPKDPIZ, 94/2010 - ZIU, 57/2011, 94/2011 - odl. US, 105/2011 - odl. US, 61/2010 - ZSVarPre, 40/2011 - ZSVarPre-A, 110/2011 - ZDIU12, 40/2012 - ZUJF, 96/2012 - ZPIZ-2, 30/2015 - odl. US).

- Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012 - ZUJF, 21/2013, 63/2013, 63/2013 - ZIUPTDSV, 100/2013, 32/2014 - ZPDZC-1, 95/2014 - ZIUPTDSV-A, 47/2015 - ZZSDT, 90/2015 - ZIUPTD).
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS, št. 14/2014).

THE EFFECT AND THE IMPACT OF THE FINDINGS REGARDING THE EXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ON THE SOCIAL INSURANCE AND THE INSURED STATUS

Irena Žagar*

SUMMARY

The paper deals with the legal situations resulting from a court decision according to which the employment relationship was unlawfully terminated and that the employment relationship exists. The realisation of this decision is relatively simple in cases when the employer reinstates the worker. The situation is different when there is no reinstatement of the worker, and yet his rights arising from the employment relationship are acknowledged in retrograde. This may not be possible for either subjective or objective reasons, i.e. it has been established that the continuation of the employment relationship is not possible due to breach of trust or the employer's enterprise has ceased to exist, etc. For the workers to be able to claim the rights in retrograde they must carry out several procedures which do not necessarily turn out to be successful.

The first problem is the payment of the acknowledged salary, often via the levy of execution which is time-consuming and in the end often unsuccessful. The reason for this is the economic situation, the avoidance of the employers, and also the regulations governing the payment of contributions and certain areas of social security, as well as execution. Social security of the worker, in particular the right to a pension, largely depends on their status and the calculated and paid contributions. The respective workers themselves must therefore, on the basis of the rules governing the pension and the disability insurance and those of the Register, see to the regulation of their status for the period which was subsequently recognised as employment period. For entitlement to a retirement pension the worker must meet certain criteria regarding the retirement / insurance

* Irena Žagar, LL.M., Higher Court Judge, Labour and Social Court in Ljubljana, Slovenia
irena.zagar@sodisce.si

period, and the so called insurance density for the right to disability pension. If the worker was not insured in the subsequently recognised period, the case is simple, since the regulation of the status should not be a problem. The situation is different if the worker has concluded voluntary insurance for the period concerned, entered new employment or established the status of unemployed person. The case law on such issues is not completely consistent, the system is being upgraded which may also cause inequality of individual workers.

Here the question arises whether the regulation is aligned and adequate in such cases, or whether the experience from practice should instigate changes of the respective legislation in the direction to make it easier for the workers to realise their rights and no doubts could arise as how to proceed in order to achieve the aim. There are fewer problems regarding the regulation of other areas of social insurance, namely in situations in which the worker himself has to organise his status - whatever it may be - immediately in order to be able to claim rights in the interim period.