

Pomembnejše odločbe Delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v letu 2019

Izbral, uredil in komentiral:

mag. Marijan Debelak*

I. DELOVNI SPORI

1. Trpinčenje na delovnem mestu – odškodnina – odločanje sodišča
2. Dodatek za delovno dobo – skupna delovna doba oziroma delovna doba pri zadnjem delodajalcu
3. Razlaga kolektivne pogodbe - preseganje okvirov razlage – novo pravno pravilo
4. Letni dopust – odmera dopusta – več okoliščin za odmero dopusta
5. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga - odpravnina - delo pri pravnih prednikih delodajalca
6. Odsotnost z dela - neupravičena odsotnost - neopravičena odsotnost - izplačilo nadomestila plače
7. Ponovna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga – drugačna dejstva - časovni vidik
8. Nezakonitost odpovedi - prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča - upokojitev - datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi - denarno povračilo - kriteriji za odmero – odpravnina
9. Nadurno delo – plačilo nadur – izračun

II. SOCIALNI SPORI

10. Pokojnina - nepravilna upravna odločba - zakonske zamudne obresti
11. Zavarovalna doba s povečanjem - obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje - poklicno zavarovanje - prehodne določbe zakona

* Vrhovni sodnik-svetnik, vodja Delovno-socialnega oddelka VS RS.

I. DELOVNI SPORI

1. Trpinčenje na delovnem mestu – odškodnina - odločanje sodišča (sodba VIII Ips 127/2018 z 2. 4. 2019)

Povzetek stališč

V tožbenem zahtevku zaradi uveljavljanje odškodnine iz naslova trpinčenja na delovnem mestu ni treba samostojno opredeliti posamezne pravno priznane pojavne oblike nepremoženjske škode, kot so te predpisane v 179. členu OZ. Sodišče bo oškodovancu dosodilo enotno odškodnino zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu za vse (nepremoženjske) posledice, ki izvirajo iz tega naslova. Zgolj izjemoma, če pride do hujših ali trajnih posledic, lahko oškodovanec kot dodatno škodo samostojno vtožuje tudi posamezne pravno priznane pojavne oblike nepremoženjske škode, kot so predpisane v 179. členu OZ. V takšnem primeru mora tudi ustrezno utemeljiti odškodnino za te oblike nepremoženjske škode.

Tudi sodišče bo praviloma prisodilo enotno odškodnino za nepremoženjsko škodo, čeprav je oškodovanec posamezne oblike materialnopravno ločeno opredelil. V takšnem primeru bo upoštevalo seštevek vseh zneskov, ki vsebinsko predstavljajo podlago za enotno odškodnino za nepremoženjsko škodo. Zgolj izjemoma, če bo oškodovanec zaradi trajnih oz. hudih posledic dokazal dodatno škodo, bo lahko sodišče poleg enotne odškodnine upoštevalo in oškodovancu priznalo tudi samostojno denarno odškodnino za katero od ostalih oblik nepremoženjske škode po 179. členu OZ.

Okoliščine primera

Stališča v tej zadevi se nanašajo na oblikovanje tožbenega zahtevka za odškodnino zaradi trpinčenje in odločanje sodišča. Problemi v zvezi s tem so se pojavili relativno pozno; pooblaščenca tožnikov so namreč začeli uveljavljati odškodnino tudi ločeno za vsako od oblik nepremoženjske škode po OZ, v glavnem s tendenco, da na ta način pridejo do skupnega višjega zneska prisojene odškodnine. Pri tem večkrat tudi niso znali utemeljiti tako oblikovanih zahtevkov, saj klasična vsebina različnih oblik nepremoženjske škode večkrat ne odgovarja nepremoženjski škodi, ki se pojavlja zaradi trpinčenja. Pomanjkanje ustrezne trditvene podlage po posameznih oblikah nepremoženjske škode lahko na drugi strani negativno vpliva na uspeh

tožnika in lahko povzroči obratni učinek, kot ga z uveljavljanjem odškodnine po posameznih oblikah nepremoženjske škode zasleduje.

Razlogi odločitve

Po splošnih pravilih civilnega prava, ki so zajeta v OZ, pripada oškodovancu pravična denarna odškodnina za pretrpljene telesne bolečine, za pretrpljene duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti, skaženosti, razžalitve dobrega imena in časti ali okrnitve svobode ali osebnostne pravice ali smrti bližnjega in za strah, če okoliščine primera, zlasti pa stopnja bolečin in strahu ter njihovo trajanje to opravičujejo (prvi odstavek 179. člena OZ). Priznana nepremoženjska škoda se nanaša na telesne bolečine, duševne bolečine ter strah (in okrnitev ugleda pravne osebe). Duševne bolečine so razčlenjene glede na vzrok – na tiste, ki jih oškodovanec trpi zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti, razžalitve dobrega imena in časti, okrnitev svobode ali osebnostne pravice, smrt bližnjega, posebno hudo invalidnost bližnjega in kršitve dostojanstva.

V razlogih odločitve je Vrhovno sodišče (v nadaljevanju VS) izhajalo iz svojega pravnega mnenja z dne 15. 10. 1986, ki določa, da mora biti zahtevek za pravično denarno odškodnino praviloma določen za vsako obliko (vrsto) nepremoženjske škode posamezno, tudi kadar je škoda v celoti izvirala iz istega škodnega dogodka. To mnenje pa hkrati predvideva, da je izjemoma mogoče (in treba) prisoditi odškodnino v enotnem znesku. Za tako možnost govorijo temeljna načela odškodninskega prava (popolna odškodnina, pravična odškodnina za nepremoženjsko škodo), ki v dvomu narekuje tolmačenje v korist oškodovanca. Kot primer, ko je mogoče prisoditi odškodnino v enotnem znesku, pravno mnenje izpostavlja situacijo, ko oškodovanec zatrjuje neločljivo povezanost in prepletenost (nekaterih) vidikov svoje prizadetosti, torej oblik svoje nepremoženjske škode. Ravno za takšen primer gre v primeru zatrjevane škode zaradi trpinčenja.

Nato je revizijsko sodišče med drugim smiselno upoštevalo tudi določbe 181. člena OZ o denarni odškodnini za določene primere kršitve dostojanstva, med drugim npr. za primere kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po 197. členu KZ-1, ki med pojavnih oblik vključuje tudi trpinčenje. V zvezi s 181. členom OZ je poudarilo, da gre za primere, ko je prizadeto dostojanstvo oškodovanca, izpostavljena njegova nemoč in šibkejši položaj v razmerju do oškodovalca, kar je povsem primerljivo s posegom v dostojanstvo posameznika zaradi trpinčenja. Prav tako so v primeru trpinčenja posledice pri oškodovancih

praviloma večplastne in prepletene – vrsta simptomov, od fizičnih oziroma psihosomatskih težav, različnih duševnih stisk, kot tudi sprememb vedenja (npr. glavobol, nespečnost, želodčne težave, razdražljivost, tesnoba, izčrpanost, upad samozavesti, strah pred nadrejenimi, motnje zbranosti, zmanjšanje socialnih stikov). Ločevanje navedenih težav po postavkah iz 179. člena OZ je večkrat neprimerno in neživljenjsko ter lahko vodi do izkrivljanja posameznikovih težav. Posledice trpinčenja se torej medsebojno prepletene in pogojene in se v času izpostavljenosti trpinčenju praviloma ne pojavljajo ločeno, kar pomeni, da šele skupna obravnava vseh vidikov posameznikove prizadetosti daje pravo sliko o posledicah nedovoljenega posega.

Glede na navedena izhodišča v primeru uveljavljanja odškodnine iz naslova trpinčenja na delovnem mestu v tožbenem zahtevku ni treba samostojno opredeliti posamezne pravno priznane pojavne oblike nepremoženjske škode, kot so te predpisane v 179. členu OZ, temveč enotno odškodnino. Sodišče bo praviloma prisodilo enotno odškodnino za nepremoženjsko škodo, čeprav je posamezne oblike oškodovanec materialnopravno ločeno opredelil. V takšnem primeru bo upoštevalo seštevek vseh zneskov, ki vsebinsko predstavljajo podlago za enotno odškodnino za nepremoženjsko škodo. Zgolj izjemoma, če pride do hujših ali trajnih posledic, lahko oškodovanec kot dodatno škodo samostojno zahteva tudi posamezne pravno priznane pojavne oblike nepremoženjske škode, kot so predpisane v 179. členu OZ. V takšnem primeru mora seveda tudi ustrezno utemeljiti odškodnino za te oblike nepremoženjske škode. Če bo zaradi trajnih oz. hudih posledic dokazal dodatno škodo, bo lahko sodišče poleg enotne odškodnine upoštevalo in oškodovancu priznalo tudi samostojno denarno odškodnino za katero od oblik nepremoženjske škode po 179. členu OZ.

2. Dodatek za delovno dobo – skupna delovna doba oziroma delovna doba pri zadnjem delodajalcu (sodbe VIII Ips 168/2018 z dne 19. 12. 2018, VIII Ips 169/2018 z dne 22. 1. 2019 in VIII Ips 26/2019 z dne 16. 4. 2019)

Povzetek stališča

Prvega odstavka 129. člena ZDR-1 ni mogoče razlagati tako, da dodatek na delovno dobo delavcu vedno pripada za vso delovno dobo pri vseh dosedanjih

delodajalcih. Določba tretjega odstavka 9. člena ZDR-1 v zvezi z 222. členom ZDR-1 (oziroma tudi kasnejšim 2. členom ZDR-1A) se ne nanaša zgolj na višino dodatka, temveč tudi na obdobje, za katerega se dodatek obračuna.

Okoliščine primera in razlogi odločitve

V citiranih zadevah je šlo za vprašanje višine dodatka za delovno dobo delavcev, ki jima je tožena stranka (delodajalka) najprej plačevala dodatek z upoštevanjem njihove skupne delovne dobe, po uveljavitvi nove panožne kolektivne pogodbe (Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije) pa le še dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu – kar je izhajalo prav iz te kolektivne pogodbe. VS je v nasprotju s sodišči nižjih stopenj (ki sta zagovarjali stališče, da termin „delovna doba“ iz prvega odstavka 129. člena ZDR-1 pomeni skupno delovno dobo in da „višina dodatka“ iz drugega odstavka iste zakonske določbe pomeni le odstotkovno prilagajanje) zavzelo stališče, da je določba 129. člena ZDR-1 pomensko odprta in ne določa minimuma višine dodatka niti dolžine in načina upoštevanja delovne dobe pri določitvi dodatka za delovno dobo. Pri tem je upoštevalo tudi zgodovinsko razlago z zmanjševanjem kogentnosti in poudarjanjem pomena kolektivnega dogovarjanja, zlasti pa spremembo, ki je nastala z novim ZDR-1. Tako je strankam kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti prepuščeno, da samostojno uredijo višino dodatka za delovno dobo, torej tako dolžino in način upoštevanja delovne dobe kot tudi odmerni odstotek. Zato je tožbeni zahtevek za plačilo razlike v plači iz naslova dodatka, ki bi delavcu pripadal za skupno delovno dobo, zavrnilo. Nova ureditev v kolektivni pogodbi s sicer višjim odmernim odstotkom 0,6% za vsako leto dela pri delodajalcu na načelni ravni tudi ni manj ugodna za vse delavce.¹

¹ Sodbe se nekoliko razlikujejo, saj je bil v tretji zadevi (zaradi omejenega obsega revizije) treba upoštevati (sicer lahko sporen) zaključek sodišča druge stopnje, da je za panožna KP za toženo stranko začela veljati šele 26. 10. 2015. Pojasnujem tudi, da je v letu 2015 prišlo do nekih sprememb zakona, ki pa niso vplivale na vsebino odločitve. Tako je po pomoti zakonodajalca z 24. 5. 2016 (z uveljavitvijo Zakona o sprememb in dopolnitvah Pomorskega zakonika, PZ-F, Uradni list RS, št. 33/2016) prišlo do pomotne razveljavitve določbe 222. člena ZDR-1, ta napaka pa je bila ponovno popravljena z ZDR-1A (Uradni list RS, št. 52/2016), ki se je začel uporabljati 30. 7. 2016. V vmesnem obdobju določbe 222. člena ZDR-1, ki je v skladu s 9. členom ZDR-1 omogočala drugačno urejanje, ni bilo. ZDR-1A v 2. členu določa: Delavci, ki so ob uveljavitvi ZDR ohranili dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotka od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe in so ga v tej višini imeli do uveljavitve PZ-F, ohranijo tak dodatek tudi po uveljavitvi PZ-F, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. Sporno znižanje dodatkov (prehod na nov sistem obračunavanja

3. Razlaga kolektivne pogodbe - preseganje okvirov razlage – novo pravno pravilo (sklep VIII Ips 144/2018 z dne 5. 3. 2019)

Povzetek stališča

Razlaga kolektivne pogodbe ne velja v vsakem primeru. Tudi pri razlagi je treba presoditi, ali sploh predstavlja razlago nejasnega določila kolektivne pogodbe, morda presega še dopustni razlagalni okvir, je v skladu z zakonom in Ustavo itd. To pomeni, da mora sodišče presojati vsebino razlage in ne sme avtomatično slediti njeni vsebini.

Razlaga je ustvarila povsem novo pravilo, ki ga stranke kolektivne pogodbe niso določile, in je s tem razširila uporabo določb KP preko prvotnega in jasnega dogovora strank. Drug odpovedni razlog od tega, ki so ga dogovorile stranke, ne more biti predmet razlage, ki je prav zato ni mogoče upoštevati.

Okoliščine primera

Sodišče prve stopnje je ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 12. 1. 2017, sodišče druge stopnje pa je tako odločitev potrdilo. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici je bila po teh stališčih nezakonita, ker tožena stranka ni pridobila pisnega soglasja tožnice za prenehanje delovnega razmerja. Pri tem naj bi pravno podlago predstavljala določba pete alineje 39. člena Kolektivne pogodbe za zaposlene v zdravstveni negi (v nadaljevanju KP, Ur. l. RS, št. 60/98 s spremembami) in vsebina Razlage KP, sprejete na 30. seji dne 16. 12. 2016 (Razlaga, Ur. l. RS, št. 83/16). V peti alineji 39. člena KP je določena obveznost delodajalca za pridobitev pisnega soglasja za prenehanje delovnega razmerja zaposlenega invalida, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko

glede na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu z uveljavitvijo panožne KP) je nastalo že pred pomotnim črtanjem 222. člena ZDR-1, torej je takrat veljavna KP v povezavi z 222. členom takratnega ZDR-1 in 9. členom ZDR-1 lahko določila drugačen dodatek; že takrat je torej obstajala podlaga za spremembo dodatka, to spremembo pa je tožena stranka tudi uvedla. Kasnejša vmesna in pomotna razveljavitev 222. člena ZDR-1, upoštevajoč 129. člen ZDR-1, ki določa, da se višina dodatka za delovno dobo določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti (in kar je bilo že izvedeno), zato ni mogla več vplivati na to, da bi bili delavci v tem času (cca dveh mesecev) spet upravičeni do dodatka za skupno delovno dobo. Na to tudi ne vpliva dejstvo, da je od 30. 7. 2016 treba upoštevati 2. člen ZDR-1 A, ki ga 9. člen ZDR-1 izrecni ne omenja kot izjeme za drugačno urejanje pravic. Gre namreč izključno za nomotehnično nedoslednost, ki ne more vplivati na presojo.

upokojitev. Sprejeta Razlaga določa, da redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti ni dopustna brez pisnega soglasja zaposlenega invalida.

Razlogi odločitve

V razlogih sklepa je revizijsko sodišče obrazložilo, da je tudi pri razlagi KP je treba presoditi, ali razlaga sploh predstavlja razlago nejasnega določila kolektivne pogodbe, morda presega še dopustni razlagalni okvir, je v skladu z zakonom in Ustavo itd. To pomeni, da bi moralo sodišče na ugovore tožene stranke presojati vsebino Razlage in ne avtomatično slediti njeni vsebini. Podobno stališče, sicer v zvezi z avtentično razlago zakona, je že v več primerih zavzelo tudi Ustavno sodišče RS² in VS³. Kot bistveno je bilo v stališču izpostavljeno, da je sodnik vezan na Ustavo in zakon. Zakonske določbe razlaga z uveljavljenimi metodami razlage; pri tem lahko upošteva tudi avtentično razlago zakona, ni pa tega dolžan storiti.

V obravnavanem primeru določbe KP od 31. do 42. člena urejajo vprašanja prenehanja potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov. Tudi naslov poglavja je „prenehanje potreb po delavcih.“ V besedilih nekaterih členov KP uporablja še star termin „prenehanje potreb po delu delavcev zaradi nujnih operativnih razlogov,“ ki ga v skladu s sedanjo zakonodajo lahko opredelimo za poslovni razlog – kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Navedeno je posledica tega, ker je bila KP sklenjena v letu 1998 in se v tem delu do datuma, ki je pomemben za presojo v tej zadevi, ni spremenila.

Iz določb KP, njihove sistematike in umestitve izhaja, da je obveznost pridobitve soglasja zaposlenega invalida za odpoved predvidena le v primeru ugotovitve prenehanja potrebe po delu takega delavca, razlaga KP pa se nasprotno nanaša (tudi) na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. To pomeni, da je Razlaga ustvarila povsem novo pravilo, ki ga stranke kolektivne pogodbe niso določile, in je s tem razširila uporabo določb KP preko prvotnega in jasnega dogovora strank. Drug odpovedni razlog od tega, ki so ga dogovorile stranke, ne more biti predmet Razlage, ki je prav zato ni mogoče upoštevati. Kolektivno pogodbo lahko spremenijo stranke kolektivne pogodbe po postopku, ki so ga

² Odločba U-I-103/11 z dne 8. 12. 2011.

³ Primerjaj s sklepom VS RS Cpg 2/2014 z dne 17. 6. 2014.

same dogovorile. V obravnavanem primeru bi torej morale stranke KP, če je bil to njihov namen, to KP spremeniti po postopku iz 3. člena obligacijskega dela KP, ne pa tega poskušati z nepravilnim obvodom – z Razlago.

4. Letni dopust – odmera dopusta – več okoliščin za odmero (sodba VIII Ips 17/2019 z dne 7. 5. 2019)

Povzetek stališča

Tretji odstavek 159. člena ZDR-1 določa, da ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60 % telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

Tako jezikovna kot namenska razlaga te določbe pokažeta, da jo je treba razumeti tako, da delavcu za vsako od navedenih okoliščin (starost, invalidnost, najmanj 60 % telesna okvara, varstvo in nega otroka s telesno ali duševno prizadetostjo) pripadajo najmanj trije dodatni dnevi letnega dopusta in ne, da so trije dodatni dnevi letnega dopusta določeni za vse te primere skupaj.

Okoliščine primera

Za odločitev v sporu so bile odločilne ugotovitve, da je imela tožnica na podlagi sklepa ZPIZ z dne 8. 1. 1981 priznано 60 % telesno okvaro in da je imela na podlagi odločbe ZPIZ z dne 17. 10. 2011 status III. kategorije invalidnosti s priznано pravico do dela s krajšim delovnim časom šest ur dnevno. Sodišči druge in prve stopnje sta svojo odločitev o tem, koliko dodatnih dni letnega dopusta tožnici pripada glede na priznано 60 % telesno okvaro in status invalida III. kategorije s pravico do dela v skrajšanem delovnem času, oprli le na razlago določb 97. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije in 80. člena KP tožene stranke; določbo tretjega odstavka 159. člena ZDR-1 pa sta očitno razlagali tako, da na podlagi te določbe delavcu pripadajo trije dodatni dnevi letnega dopusta ne glede na to, ali so pri delavcu podane vse okoliščine, ki so navedene v tej določbi, ali le ena od njih.

Razlogi odločitve

V nasprotju s sodišči nižjih stopenj je VS obrazložilo, da tako jezikovna kot namenska razlaga določbe 159. člena ZDR-1 pokažeta, da jo je treba razumeti tako, da delavcu za vsako od navedenih okoliščin (starost, invalidnost, najmanj 60 % telesna okvara, varstvo in nega otroka s telesno ali duševno prizadetostjo) pripadajo najmanj trije dodatni dnevi letnega dopusta in ne, da so trije dodatni dnevi letnega dopusta določeni za vse te primere skupaj. Če bi zakonodajalec želel določiti, da za vse navedene okoliščine delavcu pripadajo trije dnevi letnega dopusta, ne glede na to, ali so podani vsi štirje navedeni primeri ali pa le eden, bi določbo moral oblikovati drugače. Namesto povedi „ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta“ bi določil „ima pravico do skupno najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta“. Pri presoji namena sporne določbe je treba izhajati tudi iz narave in namena pravice do letnega dopusta. Letni dopust je namenjen počitku in regeneraciji delavčevega zdravja, predvsem pa skrbi za učinkovito zaščito delavčeve varnosti in zdravja. Regeneracija delavčevega zdravja in delavčevih zmožnosti med dopustom v prihodnjem obdobju zmanjšuje možnosti za nastanek nesreč pri delu, poklicnih bolezni in invalidnosti delavcev. Določitev dodatnih dni letnega dopusta zaradi okoliščin, navedenih v tretjem odstavku 159. člena ZDR-1, očitno temelji na tem, da delavec zaradi teh okoliščin potrebuje dodatni dopust, da bi se dosegel namen letnega dopusta. Nelogično je, da bi imel delavec, ki je starejši od 55 let in je hkrati tudi invalid s priznано 60 % telesno okvaro in hkrati tudi neguje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, upravičen samo do treh dodatnih dni letnega dopusta, enako kot delavec, ki je npr. samo starejši od 55 let, pri njem pa ni podana nobena od nadaljnjih treh okoliščin in tretjega odstavka 159. člena ZDR-1.

5. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga - odpravnina - delo pri pravnih prednikih delodajalca (sodba VIII Ips 9/2019 z dne 10. 9. 2019)

Povzetek stališča

V sodni praksi se je oblikovalo stališče (npr. sodba VIII Ips 36/2005 z dne 22. 3. 2005), da se v primerih, ko delavcu delovno razmerje pri pravnem predniku delodajalca preneha tako, da ni upravičen do odpravnine (npr. zaradi izredne

odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki mu jo poda delodajalec; zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga; zaradi redne odpovedi, ki jo poda delavec), obdobje dela pred tem prenehanjem ne more upoštevati pri določitvi višine odpravnine pri delodajalcu, ki delavcu poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Ker delavec v zgoraj naštetih primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi ne bi mogel pridobiti pravice do odpravnine pri pravnem predniku delodajalca, tudi ni moglo priti do prehoda te pravice na novo delovno razmerje v smislu upoštevanja delovne dobe pri pravnem predniku glede izračuna višine odpravnine. Enako velja tudi v primeru dosežene dobe pri istem delodajalcu pred vmesno prekinitvijo, do katere je prišlo po volji delavca (kot je bilo v konkretnem primeru).

Okoliščine primera

- Iz dejanskih ugotovitev je izhajalo:
- da je bila tožnica v obdobju od 1. 4. 1985 do 30. 9. 2006 najprej zaposlena pri pravnem predniku tožene stranke, nato pa pri toženi stranki;
- da ji je 30. 9. 2006 delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo na podlagi njene odpovedi in posledično sklenjenega sporazuma ter da se je takoj naslednjega dne (torej 1. 10. 2006) zaposlila pri družbi L. F., d.o.o., ki je bila v tistem času samostojna in neodvisna pravna oseba;
- da se je družba L. F., d.o.o. v letu 2010 pripojila k toženi stranki in da je bila zato 31. 5. 2010 ta družba izbrisana iz sodnega registra, tožnica pa je bila posledično prevzeta k toženi stranki;
- da je tožena stranka dne 27. 7. 2017 podala tožnici redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s 75-dnevним odpovednim rokom;
- da je tožena stranka s popravkom te odpovedi tožnici podaljšala odpovedni rok od 75 na 120 dni, ker je upoštevala tudi njeno delovno dobo za obdobje od 1. 4. 1985 do 30. 9. 2006, in da je tožnici delovno razmerje prenehalo po izteku tega odpovednega roka, to je 24. 11. 2017;
- da tožena stranka delovne dobe tožnice v obdobju od 1. 4. 1985 do 30. 9. 2006 ni upoštevala pri odmeri tožničine odpravnine.

Razlogi odločitve

Po panožni kolektivni pogodbi je odpravnina, ki pripada delavcu v primeru re-dne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, odvisna od števila let delavca pri delodajalcu. Enako določa tudi kolektivne pogodbe tožene stranke. Nobena od teh pogodb ne vsebujeta določb, ki bi se v zvezi z odpravnino nanašale na vmesno prekinitve delovne dobe pri delodajalcu oziroma na pravne prednike delodajalca. Ker upoštevajoč dosedanjo prakso v primerih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavec pravice do odpravnine pri pravnem predniku delodajalca ne bi mogel pridobiti, tudi ni moglo priti do prehoda te pravice na novo delovno razmerje v smislu upoštevanja delovne dobe pri pravnem predniku glede izračuna višine odpravnine.

6. Odsotnost z dela - neupravičena odsotnost - neopravičena odsotnost - izplačilo nadomestila plače (sodba VIII Ips 206/2018 z dne 8. 10. 2019)

Povzetek stališča

Nadomestilo plače pripada delavcu, če je ta odsoten z dela zaradi enega od razlogov, ki so zakonsko določeni oziroma izrecno dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev. Delovnopravna ureditev ne predvideva obveznosti plačila nadomestila plače v primeru neupravičene odsotnosti delavca z dela. To bi bilo nenazadnje v nasprotju z namenom instituta nadomestila plače, ki predstavlja socialnovarstveno pravico iz delovnega razmerja.

Napačno je stališče, da je toženec dolžan tožnici plačati plačo oziroma nadomestilo plače za sporno obdobje zgolj zaradi dejstva, ker je bila v tem času v delovnem razmerju pri tožencu oziroma ker toženec zoper njo ni sprožil postopka odpovedi delovnega razmerja. Obveznost izplačila plače ni avtomatična posledica obstoja delovnega razmerja med strankama, temveč predstavlja protidajatev za opravljeno delo. Zgolj izjemoma, v primerih, ki jih delovnopravna ureditev izrecno predvideva, je delavec upravičen do nadomestila plače tudi v času, ko ne opravlja dela.

Okoliščine primera

Tožnica je bila z odločbo ZPIZ razvrščena v III. kategorijo invalidnosti, s pravico do dela na delovnem mestu, na katero je razporejena, s krajšim delovnim časom pet ur dnevno. V času od 1. 1. 2012 do 1. 6. 2014 ni prihajala na delo in toženki ni javila razloga svoje odsotnosti. V tem času tudi ni bila v bolniškem staležu (razen v obdobju od 13. 2. 2012 do 24. 4. 2012). Kljub temu ji je toženka v spornem obdobju obračunala in plačala prispevke za socialna zavarovanja, ni pa ji izplačala neto plač. Naknadno je bila tožnica z odločbo ZPIZ z dne 29. 7. 2014 razvrščena v I. kategorijo invalidnosti, s pravico do invalidske pokojnine od 1. 6. 2014 dalje. Po pridobitvi te odločbe ji je prenehalo delovno razmerje pri toženki.

Razlogi odločitve

Primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače, v prvi vrsti ureja 137. člen ZDR-1. Ta določa, da ima delavec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Gre za primere upravičene odsotnosti z dela na strani delavca (npr. izraba letnega dopusta, plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin, bolniški stalež), za primere, ko je delavec na razpolago delodajalcu, vendar ne opravlja dela zaradi razlogov na strani delodajalca (npr. odsotnost naročil) ter zaradi višje sile (npr. naravne nesreče). Pravica do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela je urejena tudi s specialnimi zakoni (npr. predpisi o starševskem varstvu, pokojninskem in invalidskem zavarovanju), lahko pa tudi s kolektivnimi pogodbami. Nadomestilo plače torej pripada delavcu, če je ta odsoten z dela zaradi enega od razlogov, ki so zakonsko določeni oziroma izrecno dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev. Delovnopravna ureditev ne predvideva obveznosti plačila nadomestila plače v primeru neupravičene odsotnosti delavca z dela. To bi bilo nenazadnje v nasprotju z namenom instituta nadomestila plače, ki predstavlja socialnovarstveno pravico iz delovnega razmerja in pomeni kontinuitetno plačilo v primeru upravičene odsotnosti z dela.

Pravne podlage za presojo utemeljenosti zahtevka v konkretnem primeru ne predstavlja prvi odstavek 136. člena ZDR-1 (oziroma 136. člen ZDR), ki določa, da lahko delodajalec zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vprašanje zakonitosti zadrževanja izplačevanja plače se nanaša na primere, ko je delavec upravičen do izplačila plače, pa mu

je delodajalec ne izplača oziroma jo zadrži. V konkretnem primeru ne gre za vprašanje (ne)dovoljenega zadrževanja plače, temveč za vprašanje upravičenosti do nadomestila plače, zato določba 136. člena ZDR-1 ni relevantna za odločitev v tem sporu.

V primeru, če delavec na delo ne pride in svojega izostanka z dela delodajalcu ne opraviči, mu ne pripada nadomestilo plače le v primeru, če izostane z dela iz neupravičenih razlogov. Zgolj dejstvo, da delavec izostanka z dela delodajalcu ne opraviči, čeprav je sicer z dela upravičeno odsoten (npr. zaradi bolniškega staleža), pa ni razlog za to, da mu nadomestilo plače za to obdobje ne bi pripadalo.

7. Ponovna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga – drugačna dejstva - časovni vidik (sklep VIII Ips 3/2019 z dne 2. 4. 2019)

Povzetek stališča

Toženka se v novi odpovedi iz leta 2017 ne sklicuje na enaka dejstva v zvezi z nepotrebno delo tožnika kot v odpovedi iz leta 2015, kar nenazadnje pomeni, da obeh odpovedi ne moremo enačiti, saj sta napolnjeni z drugačno vsebino. Zato ni pomembno le, da je tožnikovo delo res (vsaj s stališča toženke) postalo nepotrebno že leta 2015, temveč tudi, da je od te odpovedi do nove odpovedi minilo daljše obdobje, v katerem je bil tožnik sicer na čakanju, vendar mu toženka pogodbe ni odpovedala na enakih dejanskih podlagah kot pred tem.

Okoliščine primera

Sodišče prve stopnje je z zamudno sodbo z dne 10. 12. 2015 ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku iz poslovnega razloga z dne 1. 10. 2015 in svojo odločitev oprlo na to, da „toženka ni nasprotovala tožbenim navedbam, da je bila s pravomočnostjo prisilne poravnave odpravljena insolventnost toženke, s tem pa tudi ekonomski razlog za prenehanje potreb po tožnikovem delu, ker ni nasprotovala tožnikovi trditvi, da dela na strojih, ki jih je toženka še dodatno naročila, kar pomeni, da se bo potreba po tožnikovem delu še povečala, in ker ni nasprotovala tožnikovi trditvi, da je delo tožnika prevzel

drug delavec.“ Po tej sodbi je toženka tožnika reintegrirala, vendar mu je že 4. 2. 2016 odredila čakanje na delo doma iz razloga, ker mu začasno ne more zagotoviti dela, nato pa mu je šele po več kot enem letu, 15. 5. 2017, ponovno odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Ta odpoved ne temelji več na obveznostih iz načrta finančnega prestrukturiranja po prejšnjem sklepu o potrditvi prisilne poravnave v zvezi z ukrepi znižanja stroškov dela, temveč na dodatnem postopnem zniževanju naročil obstoječih kupcev, kar ima za posledico nižje prihodke, na podatkih o prihodkih leta 2015, 2016 in planu 2017, ki se ne dosega, in na nižjih naročilih kupcev. Obenem je toženka šele v letu 2017 tudi formalno ukinila tožnikovo delovno mesto.

Razlogi odločitve

V starejši sodni praksi na podlagi določb ZDR je bilo sprejeto stališče, da iz istega odpovednega razloga ni mogoče večkrat odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Konkretna zadeva se nanaša na nekoliko drugačne določbe ZDR-1. Upoštevajoč tudi ugotovljena dejstva je to zahtevala dodatno niansiranje stališča.

Revizijsko sodišče je najprej izhajalo iz določbe drugega odstavka 87. člena ZDR-1, in sicer da mora delodajalec v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zahteva po obrazložitvi tega razloga se nanaša na vse vrste odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalca - torej na redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, med katerimi je tudi odpoved iz poslovnega razloga, in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. V sodnem postopku je treba izhajati iz obrazloženega dejanskega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki ga je in kot ga je navedel sam delodajalec.

V nadaljevanju je revizijsko sodišče (v nasprotju s sodišči nižjih stopenj) obrazložilo, da v konkretni zadevi obstaja le isti abstraktni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi po prvi in drugi odpovedi – v smislu istega razloga, torej poslovnega razloga (prenehanje potreb po opravljanju določenega dela delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi), ki pa ne temelji na enakih dejanskih (ekonomskih in organizacijskih) podlagah. Tega ne spremeni okoliščina, da je tožnikovo delo postalo nepotrebno že oktobra 2015. Sodišči druge in prve stopnje nista upoštevali časovnega vidika zadeve - reintegracije tožnika, odreditve čakanja na delo in predvsem drugačnih okoliščin, ki so nastopile kasneje, in ki v letu 2017 predstavljajo novo utemeljitev dejanskih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožniku. Toženka se skratka v novi odpovedi ne sklicuje na enaka

dejstva za nepotrebnost dela tožnika kot v odpovedi iz leta 2015, kar nenazadnje pomeni, da obeh odpovedi ne moremo enačiti, saj sta napolnjeni z drugačno vsebino. Zato ni pomembno le, da je tožnikovo delo res (vsaj s stališča toženke) postalo nepotrebno že leta 2015, temveč tudi, da je od te odpovedi do nove odpovedi minilo daljše obdobje, v katerem je bil tožnik sicer na čakanju, vendar mu toženka pogodbe ni odpovedala na enakih dejanskih podlagah kot pred tem.

8. Nezakonitost odpovedi - prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča - upokojitve - datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi - denarno povračilo - kriteriji za odmero - odpravnina (sodba VIII Ips 211/2018 z dne 18. 6. 2019)

Povzetek stališč

ZMEPIZ-1 v določbi 83. člena ne predstavlja ovire za priznanje delovnega razmerja v sodnem sporu tudi v primeru, če se je delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki je bilo kasneje ugotovljeno za nezakonito, upokojil. ZMEPIZ-1 v določbi 80. člena ne onemogoča spremembe zavarovalne podlage tudi v primeru, ko je s pravnomočno sodbo, sodno poravnavo ali v postopku mediacije ugotovljen obstoj delovnega razmerja, temveč jo celo predvideva. Tudi sicer ZMEPIZ-1 ureja matično evidenco zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki obsega zbirke podatkov, potrebne za izvajanje tega zavarovanja, zbrane v različnih evidencah, torej ima omejen doseg in vpliv na priznanje statusa delavca, ki se v sodnem sporu ugotavlja ob upoštevanju vsebine razmerja. Pri tem je pomembno, da iz zakonske ureditve na delovno pravnem področju ne izhaja, da delovnega razmerja ne bi bilo mogoče priznati tudi po upokojitvi, prav tako pa tega ne onemogoča ureditev pokojninskega področja, saj le ta (v primeru, če do tega naknadno pride) daje tudi možnosti kasnejših posegov v dokončne in pravnomočne odločitve Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje o odmeri starostne (predčasne) pokojnine v primerih naknadno priznanega delovnega razmerja.

Sodišče v primeru odločanja o sodni razvezi ni izključno vezano na datum upokojitve delavca, je pa delavčeva upokojitev ob sicer nezakonitem prenehanju pogodbe o zaposlitvi lahko eno od pomembnih dejstev oziroma je

celo eno od najbolj odločilnih dejstev za sodno razvezo pogodbe o zaposlitvi. Sodišče v okoliščinah konkretnih primerov še vedno presoja in mora presojati, ali sodno razveže pogodbo o zaposlitvi z datumom upokojitve ali pa enkrat kasneje, najkasneje do odločitve sodišča prve stopnje.

Instituta odpravnine po 109. členu prejšnjega ZDR in odškodnine po 118. členu prejšnjega ZDR se v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča razlikujeta, kar pa sodišču ne preprečuje, da višine odškodnine (po sedanjem ZDR-1 denarnega povračila) tudi ne primerja z odpravnino, ki bi delavcu pripadala po zakonu. Poudariti pa je treba, da je ta primerjava lahko le okvirna, saj se kriterij za odpravnino ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti iz 108. člena ZDR-1 razlikuje od kriterijev za določitev višine denarnega povračila po 118. členu ZDR-1.

Okoliščine primera

Obe stranki sta se strinjali s tem, da sodišče v primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici to pogodbo sodno razveže. Zato se je prvi predmet sodne presoje nanašal le na datum sodne razveze – 31. 1. 2015 (tožnici je delovno razmerje po nezakoniti odpovedi prenehalo tega dne, že z naslednjim dnevom pa se je upokojila), kot je to storilo sodišče druge stopnje, ali 1. 3. 2016, kot je to predlagala tožnica. Pri odločitvi o datumu prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča (t.i. sodni razvezi) se je sodišče druge stopnje oprlo na to, da lahko lastnost zavarovanca za nazaj na podlagi pravnomočne sodbe pridobi le zavarovanec, ki ni vključen v obvezno zavarovanje ali zavarovanec, ki je bil prostovoljno vključen v obvezno zavarovanje ali je bil obvezno zavarovan kot oseba, upravičena do nadomestila zaradi začasne nezmožnosti za delo po prenehanju delovnega razmerja v skladu s predpisi, ki urejajo zdravstveno zavarovanje, in kar naj bi izhajalo iz 83. člena ZMEPIZ-1 oziroma tudi iz sodbe Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 203/2015 z dne 26. 1. 2016 ter kasnejše sodbe VIII Ips 229/2016 z dne 7. 2. 2017.

Razlogi odločitve

Stališče, na katerega se je oprlo še v sodbi VIII Ips 203/2015, je revizijsko sodišče z drugačno razlago 83. člena ZMEPIZ-1 spremenilo v sodbah VIII Ips 15/2017 z dne 5. 9. 2017, VIII Ips 111/2017 z dne 3. 10. 2017 in VIII Ips 128/2017 z dne 25. 10. 2017. Zlasti v prvih dveh zadevah je ob razlagi 83. člena ZMEPIZ-1 poudarilo,

da določba 83. člena ZMEPIZ-1 ne predstavlja splošne zakonske ureditve v primeru sprememb zavarovalne podlage na podlagi pravnomočnih sodnih odločb, izdanih v delovnih sporih, pač pa izjemo glede zakonsko predpisanega obdobja, v katerem je mogoče ugotavljati lastnost zavarovanca za nazaj. Splošno pravno podlago za spremembo zavarovalne podlage v primeru, ko se s pravnomočno sodbo za nazaj ugotovi obstoj delovnega razmerja, predstavlja namreč 5. točka 80. člena ZMEPIZ-1, na podlagi katere se obstoj zavarovalnega razmerja oziroma lastnosti zavarovanca ugotavlja, kadar je s pravnomočno sodbo, sodno poravnavo ali v postopku mediacije ugotovljen obstoj delovnega razmerja. Navedene sodne odločbe se sicer ne nanašajo na primer delavca, ki se je upokojil, vendar razlaga 83. člena ZMEPIZ-1 pomeni tudi to. ZMEPIZ-1 v določbi 83. člena torej ne predstavlja ovire za priznanje delovnega razmerja v sodnem sporu tudi v primeru, če se je delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki je bilo kasneje ugotovljeno za nezakonito, upokojil. Pomembno je tudi, da iz zakonske ureditve na delovno pravnem področju ne izhaja, da delovnega razmerja ne bi bilo mogoče priznati tudi po upokojitvi, prav tako pa tega ne onemogoča ureditev pokojninskega področja, saj le ta (v primeru, če do tega naknadno pride) daje tudi možnosti kasnejših posegov v dokončne in pravnomočne odločitve Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje o odmeri starostne (predčasne) pokojnine v primerih naknadno priznanega delovnega razmerja.

Kljub temu odločitev o sodni razvezi z datumom 31. 1. 2015 ni bila nepravilna, saj napačna utemeljitev sodišča pomeni samo to, da sodišče v primeru odločanja o sodni razvezi ni izključno vezano na datum upokojitve delavca, je pa delavčeva upokojitev ob sicer nezakonitem prenehanju pogodbe o zaposlitvi lahko eno od pomembnih dejstev oziroma je celo eno od najbolj odločilnih dejstev za sodno razvezo pogodbe o zaposlitvi. Sodišče v okoliščinah konkretnih primerov še vedno presoja in mora presojeti, ali sodno razveže pogodbo o zaposlitvi z datumom upokojitve ali pa enkrat kasneje, najkasneje do odločitve sodišča prve stopnje. Tožnica se je neposredno po datumu prenehanja pogodbe o zaposlitvi, tj. po poteku odpovednega roka po (sicer ugotovljeni nezakoniti) odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, odločila za upokojitev in ne za prijavo na Zavodu za zaposlovanje, čeprav bi upokojitev lahko odložila (nasprotnih dejstev ni bilo ugotovljenih). Obenem se v zvezi s tem ni sklicevala na to, da se je bila v njeni življenjski situaciji (zaradi eventualnih večjih razlik med pokojnino in denarnim nadomestilom in kljub temu, da je prejela tudi zelo visoko odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga) praktično prisiljena upokojiti. Le na splošno se je sklicevala na to, da se je

predčasno upokojila, vendar tudi ustreznih podatkov v zvezi s tem ni navedla in zanje ni predložila dokazil (na kar smiselno pravilno opozarja tudi toženka). Zato je tudi revizijsko sodišče datum 31. 1. 2015 sprejelo kot pravičen datum sodne razveze pogodbe o zaposlitvi.

V zvezi z višino denarnega povračila je VS najprej poudarilo, da ZDR-1 v drugem odstavku 118. člena določa osnovne kriterije za določitev višine denarnega povračila, in sicer trajanje delavčeve zaposlitve, možnost delavca za novo zaposlitev in okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ter pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja. Prejšnji ZDR teh kriterijev (takrat za priznanje ustrezne denarne odškodnine) ni določal ter jih je ustvarila sodna praksa, ki je pri tem oblikovala podobne, vendar vseeno tudi nekoliko drugačne kriterije. Prav zato prejšnje sodne prakse (na katero se sklicuje tudi revizija toženke), razen načelnih izhodišč o naravi denarnega povračila, ni mogoče popolnoma sprejeti tudi pri presoji o višini denarnega povračila na podlagi drugega odstavka 118. člena ZDR-1.

Kriteriji za višino denarnega povračila pa niso izrecno omejeni le na zakonske kriterije. Tudi poudarek na teži posameznih kriterijev je lahko nekoliko različen, upoštevajoč okoliščine konkretnega primera.

V zvezi s trajanjem delavčeve zaposlitve (kot prvim kriterijem), kjer zakon sicer ne govori o delavčevi zaposlitvi pri konkretnem delodajalcu, kar pa je logična razlaga, je treba upoštevati, da je bila tožnica pri toženki zaposlena več kot 37 let (ob skupni delovni dobi več kot 39 let), torej skoraj celotno obdobje delovnega angažiranja. Zato na tej podlagi tožnici pripada visoko denarno povračilo. Ob takšni delovni dobi le pri enem delodajalcu in tožnični starosti 63 let (ter tožničinem poklicu) bi bilo sicer mogoče sklepati tudi o manjših zaposlitvenih možnostih tožnice po prenehanju delovnega razmerja pri toženki (drugi kriterij), vendar ta kriterij v konkretnem primeru ne more biti odločilen, saj se je tožnica že upokojila. V takem primeru njene zaposlitvene možnosti ne morejo biti več bistvene. Upoštevanje okoliščin, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja njene pogodbe o zaposlitvi (te so dejansko predstavljale zlorabo instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj je bil odpovedni razlog navidezen in je prikrival osebni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici, odpoved pa je predstavlja tudi eno od dejanj trpinčenja tožnice) govori za višje denarno povračilo. Zadnji kriterij za odmero denarnega povračila iz določbe drugega odstavka 118. člena ZDR-1 se nanaša na upoštevanje pravic, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja. Po potrditvi datuma sodne razveze tožnica ni uveljavila

nobene dodatne pravice za čas do prenehanja delovnega razmerja, kar tudi po tem kriteriju vpliva na priznanje višjega denarnega povračila. Glede na navedeno je denarno povračilo v višini dvanajstih plač tožnici prenizko; primerna višina denarnega povračila v tej zadevi znaša štirinajst tožničinih plač.

Pri odmeri je sodišče druge stopnje upoštevalo tudi odpravnino, ki jo je tožnica prejela zaradi odpovedi iz poslovnega razloga, in ki jo bo morala (ker delovno razmerje po pravomočni sodni odločbi ne preneha zaradi odpovedi iz poslovnega razloga, temveč zaradi sodne razveze) vrniti toženki. V zvezi s tem je revizijsko sodišče tudi s sklicevanjem na razloge svoje odločitve v sodbi VIII Ips 114/2012 z dne 3. 12. 2012 opozorilo na to, da se instituta odpravnine po 109. členu prejšnjega ZDR in odškodnine po 118. členu prejšnjega ZDR v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča razlikujeta, kar pa sodišču ne preprečuje, da višine odškodnine (sedaj denarnega povračila) tudi ne primerja z odpravnino, ki bi delavcu pripadala po zakonu. Poudariti pa je treba, da je ta primerjava lahko le okvirna, saj se kriterij za odpravnino ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti iz 108. člena ZDR-1 razlikuje od kriterijev za določitev višine denarnega povračila po 118. členu ZDR-1. Pri odmeri denarnega povračila je seveda treba upoštevati te kriterije. Podobna sta le kriterija, ki upoštevata trajanje delavčeve zaposlitve, ostalih kriterijev pa zakon pri odmeri odpravnine sploh nima, vsebuje pa jih pri odmeri višine denarnega povračila.

9. Nadurno delo - plačilo nadur - izračun (sklep VIII Ips 72/2019 z dne 29.10. 2019)

Povzetek stališča

Plačilo za nadurno delo pomeni plačilo, kakršnega bi delavec v tistem obdobju prejel za delo, opravljeno v rednem delovnem času (kar v konkretnem primeru pomeni osnovno plačo, povečano vsaj za dodatek za skupno delovno dobo in dodatek za delovno uspešnost ter pogojno dodatek za stalnost), razen tega pa mu pripada še dodatek za nadurno delo, v višini 30 %, ki pa se odmerja zgolj od osnovne plače.

Okoliščine primera

V tej zadevi je revizijsko sodišče dopustilo vprašanje, ali se pri izplačilu nadur lahko izplača samo osnovna plača in dodatek za nadurno delo. Vprašanje sicer ne odpira posebnih problemov; zadeva je bila kljub temu uvrščena v pregled odločb zaradi različnih odločitev.

Razlogi odločitve

Zmotno je stališče sodišč druge in prve stopnje, da plačilo za nadurno delo znaša le toliko, kot znaša urna postavka osnovne plače, brez upoštevanja dodatka za delovno dobo in dodatka za delovno uspešnost. Delavcu za redno opravljeno delo pripada plačilo, ki v skladu z drugim odstavkom 126. člena ZDR-1 zajema tako osnovno plačo, kot tudi plačilo za delovno uspešnost in dodatke. Nobene podlage ni za razlikovanje, po katerem bi tožnica za uro redno opravljenega dela v spornem obdobju prejela plačo v višini osnovne plače, povečane za plačilo delovne uspešnosti (iz plačilnih list je razvidno, da je bil ta dodatek določen v odstotku) in dodatka na delovno dobo, za uro dela, opravljenega preko polnega delovnega časa, pa le osnovno plačo, ki se nato poveča za 30 % dodatek. Tožnici za delo, opravljeno preko polnega delovnega časa, pripada enako plačilo kot za redno delo, kar vključuje tudi dodatke, poleg tega pa še 30 % dodatek, ki pa se odmeri le od osnovne plače.

Ali je pri izračunu plačila za nadurno delo treba upoštevati tudi dodatek za stalnost, je odvisno od materialnopravne ureditve tega dodatka v aktih tožene stranke. Če se ta dodatek, tako kot dodatek za delovno dobo in delovno uspešnost, obračuna v odstotku od osnovne plače, ga je treba upoštevati tudi pri izračunu plačila za nadurno delo. Če pa se dodatek za stalnost izračuna tako, kot izhaja iz 1. točke 20. člena Pravilnika o plačah in drugih osebnih prejemkih delavcev tožene stranke, pa ta dodatek ne vpliva na vrednost opravljene ure. V skladu z navedeno določbo dodatek za stalnost znaša 100,00 SIT (0,42 EUR) bruto za izpolnjeno leto delovne dobe v podjetju in pravnih prednikih podjetja. Takšna določba bi pomenila, da je dodatek za stalnost določen v fiksnem znesku in se ne izračunava glede na število opravljenih ur.

II. SOCIALNI SPORI

10. Pokojnina - nepravilna upravna odločba - zakonske zamudne obresti (sodba VIII Ips 187/2018 z dne 18.6.2019)

Povzetek stališča

V primeru, ko zavod izda nepravilno odločbo, ki je v sodnem postopku odpravljena in je pravica zavarovancu priznana za nazaj, se glede zakonskih zamudnih obresti smiselno uporabi določba 378. člena OZ v povezavi s 197. členom ZPIZ-2. Slednji vprašanje zamude oziroma zakonskih zamudnih obresti na področju pokojninskih prejemkov (čeprav zgolj deloma) ureja na poseben način, zato je treba navedeno določbo v skladu z načelom enakega obravnavanja smiselno uporabiti tudi glede zamude pri izplačilu pokojninskih prejemkov.

Za nastanek zamude zavoda se zato kot ključen upošteva trenutek, ko bi morala biti zavarovancu denarna terjatev izplačana, če bi bila že v predsodnem postopku priznana in odmerjena v zakoniti višini. To pomeni, da v primeru, ko sodišče v sodnem postopku odpravi upravne odločbe zavoda in zavarovancu prizna pravico do pokojninske dajatve za nazaj (tožencu pa naloži odločitev o odmeri in izplačevanju te dajatve), zamuda nastane po poteku 60 dni od dneva, ko bi prvostopenjska odločba zavoda, ki je bila izdana zavarovancu (če bi bila pravilna), postala izvršljiva.

Okoliščine primera

Tožnica je pri zavodu vložila zahtevo za priznanje pravice do vdovske pokojnine, vendar ni bila uspešna. Sodišče prve stopnje je odpravilo zavrnilni odločbi zavoda in tožnici priznalo pravico do vdovske pokojnine za nazaj, od 5. 12. 2014 dalje. Hkrati je odločilo, da je toženec dolžan tožnici izdati odločbo o odmeri in izplačevanju vdovske pokojnine v roku 30 dni po pravnomočnosti sodbe ter ji plačati pripadajoče neizplačane zneske vdovske pokojnine od 5. 12. 2014 dalje skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od vdovskih pokojnin za december 2014 do april 2015 od 4. 5. 2015 dalje do plačila, od vdovskih pokojnin za preostale mesece pa od zapadlosti vsakomesečne vdovske pokojnine v plačilo, do plačila. Odločitev je potrdilo sodišče druge stopnje. Toženec (zavod) se s takšno odločitvijo ni strinjal, saj je menil, da 197. člen ZPIZ-2 zakonske

zamudne obresti ureja celovito, na poseben način, saj zamudo veže na izvršljivo odločbo. Ob tem ko je sodišče tožnici priznalo pravico do vdovske pokojnine ter hkrati tožencu naložilo, da ji v roku 30 dni od pravnomočnosti sodbe izda odločbo o odmeri in izplačevanju vdovske pokojnine, je toženec menil, da bo šele na podlagi te odločbe (ko bo dokončna in izvršljiva) zanj nastala obveznost izpolnitve. Posledično tudi do zamude v izpolnitvi ne more priti, dokler pokojninska dajatev (oz. njena višina) ne bo priznana z izvršljivim upravnim aktom.

Razlogi odločitve

Zakonske zamudne obresti v osnovi predstavljajo institut civilnega prava (urejen v OZ), ki so v 197. členu ZPIZ-2 urejene na poseben način. Gre za določbo, ki odstopa od splošnih pravil OZ glede nastopa zamude, saj ta praviloma ni vezana na izdajo (izvršljive) odločbe. Dejansko gre za določbo, ki upošteva postopkovne posebnosti tega področja (npr. zavarovanec mora podati zahtevo za priznanje določene pravice ter predložiti popolno vlogo, sicer pravice ne more pridobiti, tudi če izpolnjuje vse pogoje; zavod ima na podlagi 222. člena ZUP zakonski rok dveh mesecev, da o pravici odloči, na podlagi 179. člena ZPIZ-2 pa v določenih primerih tudi daljši rok - štiri oziroma šest mesecev) in zavodu omogoča, da tehnično izvede postopek priznanja in odmere pokojninskega prejemka brez nevarnosti, da bi bil v primeru pravilnega postopanja kaznovan s plačilom zakonskih zamudnih obresti. Namen navedene določbe je tako, da zavoda, če postopek izvede pravilno in v skladu z zakonskimi določbami, za čas odločanja ne bremenijo zakonske zamudne obresti. To hkrati pomeni, da določba 197. člena ZPIZ-2 ne ureja vseh primerov, temveč predstavlja odpustek zavodu v običajni situaciji, t. j. v primeru, ko zavod izda zakonito (izvršljivo) odločbo. Navedeni člen tako ureja zamudo, če zavod zavarovancu izda (pozitivno) odločbo o priznanju pravice, v kateri je določena tudi višina pokojninskih prejemkov - zgolj v tem primeru zamuda v izpolnitvi obveznosti nastane šele po poteku 60 dni od izvršljivosti odločbe. Ta določba pa se ne nanaša na primere, ko zavod z odločbo zavrne priznanje določene pravice ter je nato takšna odločba v sodnem postopku odpravljena, zavarovancu pa je (za nazaj) priznana določena pravica. Nasprotno razlogovanje bi pomenilo, da zavod ne bi bil v zamudi z izplačilom pokojninske dajatve tudi v primeru nepravilnega oziroma nezakonitega ravnanja, ko bi bila zavarovancu s sodbo sodišča pravica priznana za več let za nazaj, kar je v nasprotju z namenom zakonskega besedila 197. člena ZPIZ-2. Takšno stališče bi bilo nenazadnje v nasprotju z Ustavo RS določenim načelom enakosti, saj bi

v neenakopraven položaj spravilo zavarovance, ki bi šele v sodnem postopku uspeli z odpravo nezakonitih odločb zavoda. Tudi tem zavarovancem bi morala biti pokojninska dajatev ob pravilnem ravnanju zavoda (kot preostalim zavarovancem) izplačana že na podlagi prvostopenjske odločbe zavoda. Stališče, da 197. člen ZPIZ-2 vprašanja zakonskih zamudnih obresti ne ureja celovito, potrjuje tudi zgodovinska razlaga tega člena.

Splošna določila OZ glede zamude ter zakonskih zamudnih obresti določajo, da dolguje dolžnik v primeru, če je v zamudi z izpolnitvijo denarne obveznosti, poleg glavnice še zamudne obresti (prvi odstavek 378. člena OZ). V skladu z 299. členom OZ dolžnik pride v zamudo, če ne izpolni obveznosti v roku, ki je določen za zamudo (t.j. ob zapadlosti terjatve) oziroma če rok za izpolnitev obveznosti ni določen, ko upnik ustno ali pisno, z izvensodnim opominom ali z začetkom kakšnega postopka, katerega namen je doseči izpolnitev obveznosti, zahteva od njega, naj izpolni svojo obveznost. Splošni predpostavki za nastanek dolžnikove zamude sta torej zapadlost ali dospelost terjatve in neizpolnitev, za primer, ko rok izpolnitve ni določen, pa zakon kot dodaten pogoj zahteva še določeno aktivnost upnika, in sicer (zgolj) sprožitev ustreznega postopka, ne pa pridobitev izvršljive odločbe o dolžnikovi obveznosti. Pogoj za nastanek zamude tako ni izdaja dokončne in izvršljive odmerne odločbe o pokojninskem prejemku, temveč lahko ta nastane že pred tem. Zavarovancu se v tem primeru v odločbi, v kateri mu je pokojninska dajatev priznana za nazaj, priznajo tudi zakonske zamudne obresti na zapadle, a neizplačane pokojninske prejemke od dneva, ko je zavod z izplačilom slednjih v zamudi.

V primeru, ko zavod izda nepravilno odločbo, ki je v sodnem postopku odpravljena in pravica zavarovancu priznana za nazaj, se smiselno uporabi določba 378. člena OZ v povezavi s 197. členom ZPIZ-2. Slednji vprašanje zamude oziroma zakonskih zamudnih obresti na področju pokojninskih prejemkov (čeprav zgolj deloma) ureja na poseben način, zato je treba navedeno določbo v skladu z načelom enakega obravnavanja smiselno uporabiti tudi glede zamude pri izplačilu pokojninskih prejemkov v ostalih primerih. Za nastanek zamude zavoda se zato kot ključen upošteva trenutek, ko bi morala biti zavarovancu denarna terjatev izplačana, če bi bila že v predsodnem postopku priznana in odmerjena v zakoniti višini.

11. Zavarovalna doba s povečanjem - obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje - poklicno zavarovanje - dimnikar - prehodne določbe zakona (sklep VIII Ips 2/2019 z dne 10. 9. 2019; glej tudi podobno odločitev v sodbi in sklepu VIII Ips 30/2019 z dne 8. 10. 2019)

Povzetek stališča

Delovne razmere in pogoji dela so se pri marsikaterem delovnem mestu s priznano zavarovalno dobo s povečanjem z razvojem tehnologije in modernizacijo delovnih postopkov spremenili. Vendar pa je bil zakon glede tega, na kakšen način in kdo odloča o spremembi škodljivih vplivov ali drugih omejitev delovnega mesta, na katerem je že priznana zavarovalna doba s povečanjem, ves čas jasen. Sprememba ali odprava štetja zavarovalne dobe s povečanjem bi bila do uveljavitve ZPIZ-1 na podlagi že navedenih predpisov možna v reviziji del in nalog, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem. Takšne revizije del in nalog za delovno mesto dimnikar (razen že v letu 1978) ni bilo. Po uveljavitvi ZPIZ-1 bi posebna komisija lahko na podlagi meril in kriterijev, ki jih določi Vlada Republike Slovenije, poleg delovnih mest, za katera je že bila določena zavarovalna doba s povečanjem, določila tudi druga delovna mesta, za katera je obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje oziroma ugotovila, da niso več izpolnjeni pogoji iz 280. člena tega zakona. Vendar takšna posebna komisija ni bila ustanovljena in za delovno mesto dimnikar nikoli ni bilo ugotovljeno, da ne izpolnjuje več pogojev iz 280. člena ZPIZ-1. Ker se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 za delovno mesto dimnikar štela zavarovalna doba s povečanjem, je v skladu s prvim odstavkom 413. člena ZPIZ-2 delodajalec za delavce na tem delovnem mestu, če so zaposleni za polni delovni čas, dolžan plačati prispevke za poklicno zavarovanje.

Okoliščine primera

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek, da je toženka dolžna tožnika prijaviti v poklicno zavarovanje v Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja RS, mu za čas od 27. 10. 2014 do 9. 2. 2016 priznati pravico do zavarovalne dobe s povečanjem od 12 na 15 mesecev in s Kapitalsko družbo pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d. d., skleniti pogodbo o financiranju pokojninskega načrta za obvezno dodatno poklicno zavarovanje tožnika za čas od 27. 10. 2014 do 9. 2. 2016 po prispevni stopnji 9,25 % od bruto plače tožnika, v roku osmih

dni. Sklicevalo se je na 199. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Ur. l. RS št. 96/2012 in naslednji) in presodilo, da zahtevak ni utemeljen, ker tožnik na delovnem mestu dimnikar ni bil izpostavljen znatnejšim škodljivim vplivom poln delovni čas. Odbitek, ki ga dimnikar porabi za vožnjo do strank in druga opravila, predstavljajo približno tretjino delovnega časa, tako da neposredno delo, na katerem je izpostavljen znatnejšim škodljivim vplivom, ne znaša več kot štiri ali pet ur dnevno. Sodišče druge stopnje je takšno odločitev potrdilo, vendar napotilo na presojo v smislu prvega odstavka 413. člena ZPIZ-2 po predpisih, za katera se je ob ureditvi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1, Ur. l. RS št. 106/99 in naslednji) štela zavarovalna doba s povečanjem. To pa je bil Zakon o delovnih mestih, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem (ZDM, Ur. l. SFRJ, št. 17/68 in naslednji) ter na njegovi podlagi izdana Sklep o določitvi del dimnikarjev, ki štejejo s povečanim trajanjem in stopnji povečanja (Sklep/78, Ur. l. SRS, št. 9/78) ter Sklep o reviziji teh del (Sklep/85, Ur. l. SRS, št. 25/85). Navedlo je, da je slednji napotil na 71. člen Zakona o temeljnih pravicah iz invalidskega zavarovanja (ZTPPIZ, Ur. l. SFRJ, št. 23/82), ki je določal, pod kakšnimi pogoji se na posameznih delovnih mestih šteje zavarovalna doba s povečanjem. Glede na te pogoje, ki so identični pogojem iz 199. člena ZPIZ-2, je enako kot sodišče prve stopnje ugotovilo, da tožnik ni bil izpostavljen škodljivim vplivom poln delovni čas in zato do vključitve v obvezno poklicno zavarovanje ni upravičen.

Razlogi odločitve

Zahtevak, ki ga je postavil tožnik, se nanaša na obdobje veljavnosti ZPIZ-2, ki v prvem odstavku 413. člena določa, da so delovna mesta, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanja vsa tista, za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem. Pravilno je stališče sodišča druge stopnje, da je sodišče prve stopnje izhajalo iz napačnih predpostavk, ko je uporabilo 199. člen ZPIZ-2, vendar pa enako iz napačnih predpostavk izhaja tudi sodišče druge stopnje z uporabo 71. člena ZTPPIZ/82. Nesprejemljivo je namreč stališče obeh sodišč, da se pri delovnih mestih, za katera je bila ob uveljavitvi ZPIZ-1 priznana zavarovalna doba s povečanjem, v sodnem postopku lahko ugotavlja, ali so (še) izpolnjeni pogoji za to. Takšne pristojnosti sodišče nima. Res je sicer, da so se delovne razmere in pogoji dela pri marsikaterem delovnem mestu s priznano zavarovalno dobo s povečanjem z razvojem tehnologije in modernizacijo delovnih postopkov spremenili. Vendar

pa je bil zakon glede tega, na kakšen način in kdo odloča o spremembi škodljivih vplivov ali drugih omejitev delovnega mesta, na katerem je že priznana zavarovalna doba s povečanjem, ves čas jasen. Sprememba ali odprava štetja zavarovalne dobe s povečanjem bi bila do uveljavitve ZPIZ-1 na podlagi že navedenih predpisov možna v reviziji del in nalog, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem (171. do 173. člen Statuta/83 SPIZ). Takšne revizije del in nalog za delovno mesto dimnikar (razen že v letu 1978) ni bilo. Po uveljavitvi ZPIZ-1 bi po drugem odstavku 282. člena ZPIZ-1 posebna komisija lahko na podlagi meril in kriterijev, ki jih določi Vlada Republike Slovenije, poleg delovnih mest, za katera je že bila določena zavarovalna doba s povečanjem, določila tudi druga delovna mesta, za katera je obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje oziroma ugotovila, da niso več izpolnjeni pogoji iz 280. člena tega zakona. Vendar takšna posebna komisija ni bila ustanovljena in za delovno mesto dimnikar nikoli ni bilo ugotovljeno, da ne izpolnjuje več pogojev iz 280. člena ZPIZ-1. Določba iz prvega odstavka 413. člena ZPIZ-2 zajema vsa delovna mesta, za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem, kar navsezadnje pomeni, da je bilo ob sprejemu ZPIZ-2 jasno, da se v času trajanja ZPIZ-1 nobenemu delovnemu mestu ni odvzel status, ki ga je imelo ob uveljavitvi ZPIZ-1, in kar je logično, saj organ, ki bi to lahko storil (posebna komisija), v času veljavnosti ZPIZ-1 ni bil imenovan.

Pogoji, ki jih navajata sodišči in so navedeni v 71. členu ZTPPIZ (in še pred tem v 220. členu Statuta/73 SPIZ), 280. členu ZPIZ-1 in 199. členu ZPIZ-2 so pogoji, ki jih mora upoštevati organ, pristojen za določitev delovnih mest, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem oziroma delovnih mest, ki narekujejo vključitev v obvezno dodatno pokojninsko oziroma v poklicno zavarovanje, pa tudi za spremembo, če ugotovi, da pogoji niso več izpolnjeni. Ta organ ni sodišče, pač pa strokovni organ, ki ga določa zakon. Danes po 201. členu v povezavi s 199. členom ZPIZ-2B (Ur. l. RS, št. 102/2015, ki velja od 1. 1. 2016, pred tem pa je od začetka veljavnosti ZPIZ-2 veljala smiselno enaka ureditev) o tem odloča komisija, ki jo imenuje minister, pristojen za delo in ki na podlagi meril in kriterijev, ki jih predpiše Vlada Republike Slovenije, določi delovna mesta, za katera je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje ter določi uvrstitev v posamezno skupino iz petega odstavka 199. člena ali ugotovi spremembo škodljivih vplivov delovnega mesta ali pa, da niso več izpolnjeni pogoji iz 199. člena in iz prvega odstavka 413. člena tega zakona in odloči o prenehanju obveznosti poklicnega zavarovanja za to delovno mesto.

Nesprejemljivo je tudi stališče, da je pogoj za priznanje zavarovalne dobe s povečanjem izpolnjen le, če delavec ves (polni) delovni čas in nepretrgoma opravlja delo, ki je povezano z nevarnostjo in škodljivostjo za zdravje (in da se torej izpolnjevanje tega pogoja preverja pri vsakem dimnikarju posebej). Po tem stališču naj bi imel pravico do poklicnega zavarovanja samo tisti dimnikar, ki je polni delovni čas pri viru za zdravje škodljivih vplivov. Ob takšni razlagi, ki je napačna, noben dimnikar nikoli ni izpolnjeval pogojev za priznanje zavarovalne dobe s povečanjem (tudi v letu 1978, ko je bila prvič priznana zavarovalna doba s povečanjem, delo dimnikarja ni bilo takšno, da bi bil ves, polni delovni čas, „v dimniku“, temveč je tudi tedaj del polnega delovnega časa namenil vsaj administrativnim opravilom in poti od stranke do stranke). Pogoj polnega delovnega časa je treba razlagati tako, da je izpolnjen, če je delavec na delovnem mestu zaposlen za polni delovni čas (in ne morda krajši delovni čas) in ne, da je izpolnjen le, če ves ta čas dela pri viru za zdravje škodljivih vpliv.

Podobna je bila tudi odločitev VS v sodbi in sklepu **VIII Ips 30/2019 z dne 8. 10. 2019**, ki pa se je nanašala na obveznost plačevanja prispevkov za poklicno zavarovanje voznikov avtobusov.

Stališče v tej zadevi se glasi:

Glede na to, da se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 zavarovalna doba na delovnih mestih voznikov avtobusov pri toženi stranki (delodajalcu) štela s povečanjem in da ni bila imenovana posebna komisija za ugotavljanje obveznosti poklicnega zavarovanja, ki bi bila na podlagi prvega odstavka 201. člena ZPIZ-2 pristojna za ugotavljanje, da niso več izpolnjeni pogoji za vključitev v poklicno zavarovanje, je sodišče kot izhodišče za presojo, ali so tožniki v spornem obdobju izpolnjevali pogoje za poklicno zavarovanje, pravilno upoštevalo prehodno določbo prvega odstavka 413. člena ZPIZ-2. Ta določa, da so delovna mesta, za katera so delodajalci ob uveljavitvi tega zakona dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje, vsa tista, za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem. Ob uveljavitvi ZPIZ-1 se je zavarovalna doba s povečanjem štela vsem delavcem, ki so bili pri toženi stranki zaposleni kot šoferji avtobusov.