

Pomembnejše odločbe delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v letu 2017

Izbrala in uredila:

Marjeta Janežič*

I. DELOVNI SPORI

1. Obstoj utemeljenega poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru odrejanja nadur
2. Vračilo preveč izplačane plače javnega uslužbenca v primeru pomote pri obračunu in izplačilu
3. Nadomestilo plače za praznik pri neenakomerno razporejenem delovnem času
4. Kolektivni delovni spor - reprezentativnost sindikata
5. (Ne)zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi prenehanja potrebe po delu pod plačnimi pogoji veljavne pogodbe o zaposlitvi
6. Delovno razmerje pri pogodbah z mednarodnim elementom
7. Posledice prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe na pravice in obveznosti iz delovnega razmerja
8. Povrnitev stroškov izobraževanja
9. Prepoved opravljanja dejavnosti

II. SOCIALNI SPORI

1. Sprememba zavarovalne podlage za nazaj na podlagi pravnomočno ugotovljenega delovnega razmerja
2. Posledice spremembe zakonske definicije pojma „poškodba pri delu“

* Pravosodna svetnica na Delovno-socialnem oddelku Vrhovnega sodišča Republike Slovenije.

3. Vpliv izbrisa zavarovanca iz evidence brezposelnih oseb na pravico do nadomestila za invalidnost
4. Poseg v pravnomočno odločbo o odmeri pokojnine z uporabo instituta neprave obnove postopka po zpiz-2 in obveznost plačila zakonskih zamudnih obresti

I. DELOVNI SPORI

1. Obstoj utemeljenega poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru odrejanja nadur (Sklep VIII Ips 182/2016 z dne 21. 2. 2017)

V zadevi VIII Ips 182/2016 z dne 21. 2. 2017 je Vrhovno sodišče ugotavljalo, ali obstaja utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, če delodajalec delavcem kontinuirano odreja nadure.

Povzetek stališč

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je zakonita, če za to obstaja resen razlog. Zato je pomembno, ali ima delodajalec na voljo samo to rešitev, ali pa obstajajo še kakšne druge učinkovite in primerne možnosti. Ena od njih je lahko zmanjšanje ali ukinitve nadurnega dela. Če je namreč z drugačno razporeditvijo dela, npr. tudi z zmanjšanjem ali ukinitvijo nadurnega dela, delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi mogoče nadaljevati, razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ne more biti utemeljen.

Okoliščine primera

Tožena stranka je tožnici odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. V odpovedi je navedla, da je prišlo do zmanjšanja povpraševanja po izdelkih ter posledičnega upada naročil, zaradi česar je postalo delo na delovnem mestu, ki ga je zasedala tožnica, nepotrebno. Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožničin zahtevek za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in s tem povezan reparacijski zahtevek, sodišče druge stopnje pa je to odločitev potrdilo. Tožnica je vložila revizijo, v kateri je med drugim navajala, da je izvedenec ugotovil, da so pri toženi stranki proizvodni delavci, med njimi

tudi ona sama, običajno delali tudi po 20 nadur na mesec, kar je postalo pravilo tudi v obdobju po odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici. Po njenem mnenju se delodajalec, ki vsakomesečno kontinuirano odreja nadure, čeprav so te v okviru zakonskega minimuma, ne more sklicevati na obstoj poslovnega razloga oziroma na zmanjšanje potrebe po delu delavcev.

Razlogi za odločitev

Poslovni razlog je utemeljen, če zaradi sprememb v poslovanju dejansko pride do prenehanja potreb po delu pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi na posameznih delovnih mestih. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je glede na drugi odstavek 88. člena ZDR v povezavi s 4. členom Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca zakonita, če za to obstaja resen razlog. Zato je pomembno, ali ima delodajalec na voljo samo to rešitev, ali pa obstajajo še kakšne druge učinkovite in primerne možnosti. Ena od njih je lahko zmanjšanje ali ukinitve nadurnega dela. Če je namreč z drugačno razporeditvijo dela, npr. tudi z zmanjšanjem ali ukinitvijo nadurnega dela, delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi mogoče nadaljevati, razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ne more biti utemeljen. Dokazno breme, da je odpovedni razlog podan, je na podlagi prvega odstavka 84. člena ZDR, na delodajalcu.

Seveda zgolj dejstvo, da se je nadurno delo opravljalo, ne zadošča za zaključek, da poslovni razlog ne obstaja. Lahko pa je obstoj poslovnega razloga vprašljiv, če delodajalec delavcem kontinuirano odreja opravljanje nadur, in sicer tako glede organizacijske¹ kot ekonomske² upravičenosti. Posebej velja v zvezi se tem opozoriti na določbo prvega odstavka 145. člena ZDR, po katerem se nadurno delo po 143. členu ZDR (ki določa le izjemne primere, v katerih je odreditev dela preko polnega delovnega časa dopustna) ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Odreditev dela preko polnega delovnega časa je torej izjema, do katere lahko pride le pod pogoji, ki jih določa zakon, nikakor pa ne more predstavljati stalne oblike oziroma načina opravljanja dela. Zato ni nepomembno, kaj je bil v obravnavanem primeru razlog za odrejanje nadurnega dela in ali bi

¹ Ob kontinuiranem odrejanju nadur je lahko vprašljiva dejanska potreba po zmanjšanju števila zaposlenih.

² Plačilo večjega števila opravljenih nadur je lahko za delodajalca celo večje stroškovno breme, kot ohranitev zaposlitve delavca.

bilo mogoče z drugačno organizacijo dela doseči zmanjšanje ali celo ukinitvev opravljanja nadurnega dela ter na ta račun ohraniti zaposlitev tožnice.

Ker je sodišče prve stopnje zaključilo, da opravljanje nadur na obstoj poslovnega razloga ne vpliva, ker so se gibale v okviru dovoljene zakonske omejitve, sodišče druge stopnje pa je vprašanje odrejanja nadur štelo za nepomembno, je dejansko stanje v zvezi z nadurami ostalo nepopolno ugotovljeno. Ali bi se bilo možno z drugačno organizacijo dela izogniti opravljanju nadur in zagotoviti tožnici nadaljevanje delovnega razmerja, je odvisno predvsem od dinamike, količine, časa in razloga za odreditev nadurnega dela (kar vse so dejstva, na katera je tožnica v svojih vlogah opozarjala, tožena stranka pa nanje odgovarjala).

2. Vračilo preveč izplačane plače javnega uslužbenca v primeru pomote pri obračunu in izplačilu (Sklep VIII Ips 185/2016 z dne 21. 2. 2016)

V zadevi VIII Ips 185/2016 z dne 21. 2. 2017 je Vrhovno sodišče presojalo, ali je sodišče pravilno uporabilo 3. in 3a. člen ZSPJS glede na določbe 86., 190. in 191. člena OZ, ki urejajo ničnost in neupravičeno obogatitev.

Povzetek stališč

Če je plača s pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklepom določena v skladu z zakonom (konkretno s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS), le obračunana in izplačana je v previsokem znesku, pravil o ničnosti pogodbe sploh ni mogoče uporabiti. V takšnem primeru pridejo v poštev določbe OZ o neupravičeni pridobitvi oziroma pravila o vračanju neupravičeno pridobljenega.

Ni mogoče šteti, da je (pogodbena stranka) vedoma izplačala nekaj, kar ni bila dolžna, če je to storila pomotoma, čeprav ni bila dovolj skrbna. Le če se je plačnik zavedal, da plačuje, čeprav v resnici plačila ne dolguje, in ni okoliščin, ki bi temu njegovemu dejanju lahko odvzemale pomen prostovoljne privolitve v prikrajšanje, plačnik nima pravice zahtevati plačila nazaj, ravno zato, ker je prostovoljno privolil v prikrajšanje in to jasno izrazil s plačilom nedolga.

Okoliščine primera

Tožnica je tožencu (javnemu uslužbencu) za obdobje od vključno julija 2009 do vključno oktobra 2010 izplačala previsoko plačo, ker je pri obračunu zneska za

odpravo plačnega nesorazmerja nepravilno vzela za osnovo 34. plačni razred namesto pravilnega 32. plačnega razreda, ki je bil tožencu določen na podlagi 14. člena ZSPJS, ker ni izpolnjeval pogoja zahtevane izobrazbe. Tožnica je od toženca zahtevala vračilo preveč izplačanih zneskov.

Razlogi za odločitev

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 256/2016 z dne 20. 12. 2016 odločilo, da glede na ureditev v 3a. členu ZSPJS, izplačevanje previsoke plače ni nično, če je javnemu uslužbencu s pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklepom določena plača v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS, in sicer zato, ker pogodba, ki nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom ni nična, če namen kršenega pravila odkazuje na kakšno drugo sankcijo ali če zakon v posameznem primeru ne predpisuje kaj drugega. Revizija pravilno opozarja, da v obravnavanem primeru ni šlo za situacijo iz tretjega odstavka 3a. člena ZSPJS, torej za to, da bi bilo tožencu kaj izplačano v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS. Zato ni mogoče uporabiti stališča, ki ga je Vrhovno sodišče zavzelo glede vrnitve preveč izplačanih plač kot posledice napačne določitve v pogodbi o zaposlitvi, odločbi ali sklepu v navedeni zadevi. Tožnica je namreč tožencu kljub pravilno določeni plači (uvrstitev v 32. plačni razred) ob odpravi nesorazmerja v osnovni plači na podlagi 49č. člena ZSPJS izplačala več, kot je bila dolžna, ker je kot korekcijskega upoštevala 34. plačni razred in ne 32. plačnega razreda. Zato je sodišče druge stopnje (pred tem pa tudi sodišče prve stopnje) odločitev zmotno oprlo na določbe 3. in 3a. člena ZSPJS.

Med strankama ni sporno, da je tožnica odpravo nesorazmerja v osnovni plači na podlagi 49č. člena ZSPJS z napačnim obračunom izvedla v nasprotju z zakonom. Sodišče druge stopnje ima prav, da je bilo takšno izplačilo nezakonito, zmotna pa je presoja, da je bilo njeno razpolaganje nično in da mora toženec na tej podlagi (86. člen OZ) preveč izplačane zneske vrniti. Če je plača s pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklepom določena v skladu z zakonom (konkretno s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS), le obračunana in izplačana je v previsokem znesku, pravil o ničnosti pogodbe sploh ni mogoče uporabiti. V takšnem primeru pridejo v poštev določbe OZ o neupravičeni pridobitvi oziroma pravila o vračanju neupravičeno pridobljenega.

V skladu s prvim odstavkom 190. člena OZ je tisti, ki je bil brez pravnega temelja obogaten na škodo drugega, prejetu dolžan vrniti, če je to mogoče, sicer pa nadomestiti vrednost dosežene koristi. Vendar pa po 191. členu OZ tisti, ki kaj

plača, čeprav ve, da ni dolžan, nima pravice zahtevati nazaj, razen če si je pridržal to pravico ali če je plačal, da bi se izognil sili. Odločilnega pomena je torej, ali je tožnica vedoma plačala nekaj, kar ni bila dolžna. Po stališčih, zavzetih v sodni praksi, ni mogoče šteti, da je (pogodbena stranka) vedoma izplačala nekaj, kar ni bila dolžna, če je to storila pomotoma, čeprav ni bila dovolj skrbna. Le če se je plačnik zavedal, da plačuje, čeprav v resnici plačila ne dolguje, in ni okoliščin, ki bi temu njegovemu dejanju lahko odvzemale pomen prostovoljne privolitve v prikrajšanje, plačnik nima pravice zahtevati plačila nazaj, ravno zato, ker je prostovoljno privolil v prikrajšanje in to jasno izrazil s plačilom nedolga. Sklepanje o privolitvi v prikrajšanje (na čemer je utemeljena izguba pravice terjati nazaj plačilo, ki je bilo opravljeno brez pravne podlage) pa je izključeno v primeru, ko plačnik (ob plačilu) zmotno meni, da obstoji dolg, ki ga plačuje, četudi morda zmotna ni opravičljiva.

Glede na navedeno je materialnopravno izhodišče sodišča druge in pred tem sodišča prve stopnje, da se toženec na določbo 191. člena OZ ne more uspešno sklicevati in da posledično védenje tožnice, da sta obračun in izplačilo nepravilna, ni odločilno, zmotno.

3. Nadomestilo plače za praznik pri neenakomerno razporejenem delovnem času (Sodba VIII Ips 261/2016 z dne 7. 3. 2017)

Vrhovno sodišče se je v zadevi VIII Ips 261/2016 z dne 7. 3. 2017 ukvarjalo z vprašanjem, ali je glede na okoliščine konkretnega primera, delavec upravičen do plačila nadomestila za praznik takrat, ko bi v primeru, da praznika ne bi bilo, delal v vnaprej določenem turnusu.

Povzetek stališč

„Fleksibilnost“ razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa. Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od klasične razporeditve delovnega časa 40 ur na teden, 8 ur na dan, od ponedeljka do petka. Vendar je lahko tudi v neenakomerno razporejenem delovnem času določen način razporeditve, ki je fiksen po svoji naravi in s tem predvidljiv (npr. delo vsak drugi dan, ali določen z letnim oziroma mesečnim razporedom). Če je razporeditev delovnega časa sistemsko jasna in ima vnaprej razviden način razporeditve, se da tudi vnaprej določiti dneve, na katere delavec običajno dela. To je ves

čas trdil revident, tožena stranka pa se je branila z argumentom „fleksibilnosti“ glede na sprotne delovne potrebe v času dela prostih dni. Ta argument zaradi tautologije po presoji revizijskega sodišča ne zdrži, saj tudi pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa na dela proste dneve dela ni in zato enako ni potrebe po delu delavcev pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa.

Okoliščine primera

Tožnik je zahteval plačilo nadomestila plače za 4 dneve, ko so bili državni prazniki oziroma dela prosti dnevi. Tožnik sicer dela v neenakomerno razporejenem delovnem času od 40 do 56 ur na teden, kar se v referenčnem obdobju 12-ih mesecev izravna. Delavci pri toženi stranki delajo po urnikih, ki so razvidni iz službene razdelitve, ti pa se običajno pred prazniki prilagodijo glede na potrebe delovnega procesa. Tožnik na sporne praznične dni ni imel predvidenih delovnih obveznosti, delovni čas je bil spremenjen tako, da se je delo zaključilo pred začetkom dela prostega dne. Ker delo za te dneve ni bilo predvideno, je tožena stranka štela, da ni upravičen do nadomestila plače. Dneve, v katerih je tožnik delal v turnusu preko noči (od 18.00 ure do 7.00 ure) je tožena stranka štela kot opravljanje dela na prvi dan.

Razlogi za odločitev

Po določbi drugega odstavka 137. člena ZDR-1 je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. V skladu z devetim odstavkom istega člena je delodajalec delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

Materialnopravno zmotno je stališče sodišč nižjih stopenj, ki sta sprejeli pravne razloge tožene stranke, da tožnik ni upravičen do nadomestila plače za dela proste dneve, ker tedaj ni imel predvidene delovne obveznosti, saj je tožena stranka že tako neenakomerno porazdeljen delovni čas pred samimi dela prostimi dnevi dodatno prilagodila tako, da je upoštevala zmanjšane potrebe po delu na te dni in ni (več) predvidela dela za tožnika. Logično namreč je, da se na dela proste dneve (praviloma) ne dela, logično tudi je, da so tedaj na splošno v gospodarstvu manjše potrebe po delu. Vendar pa splošnih potreb po delu in razporeditve delovnega časa ni mogoče mešati.

Fleksibilnost“ razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa. Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od npr. klasične razporeditve delovnega časa 40 ur na teden, 8 ur na dan, od ponedeljka do petka, da delavec v režimu neenakomerne razporeditve dela tudi po več kot 8 ur na dan, več ali manj kot 5 dni v tednu itd. Vendar je lahko tudi v neenakomerno razporejenem delovnem času določen način razporeditve, ki je fiksni po svoji naravi in s tem predvidljiv (npr. delo vsak drugi dan, ali določen z letnim oziroma mesečnim razporedom). Če je razporeditev delovnega časa sistemsko jasna in ima vnaprej razviden način razporeditve, se da tudi vnaprej določiti dneve, na katere delavec običajno dela. To je ves čas trdil tožnik, tožena stranka pa se je branila z argumentom „fleksibilnosti“ glede na sprotne delovne potrebe v času dela prostih dni. Ta argument zaradi tautologije po presoji revizijskega sodišča ne zdrži, saj tudi pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa na dela proste dneve dela ni in zato enako ni potrebe po delu delavcev pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa.

S tožnikovim stališčem, da bi bilo z drugačno razlago v obravnavani zadevi lahko kršeno načelo enakosti iz 14. člena Ustave RS, revizijsko sodišče soglaša. Tožnik bi bil prikrajšan za nadomestilo za dela proste dneve, zato teh dni ne bi mogel enako uživati kot drugi zaposleni v enakomerni porazdelitvi delovnega časa. Poleg tega bi moral v primeru sprejemanja stališča sodišč nižjih stopenj na letni ravni dejansko opraviti več ur kot nekdo, ki dela v klasični razporeditvi delovnega časa med ponedeljkom in petkom. Razlikovanje je v obravnavni zadevi nerazumno, saj jo tožena stranka utemeljuje z (naknadno) zmanjšanimi potrebami po delu na dela proste dneve, ko njegovo delovno obveznost ukinja s spremenjenim razporedom.

4. Kolektivni delovni spor - reprezentativnost sindikata (Sodba VIII Ips 156/2017 z dne 19. 12. 2017)

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 156/2017 z dne 19. 12. 2017 presojalo vprašanje reprezentativnosti sindikata, zlasti pomen reprezentativnosti na ravni države in reprezentativnosti na ravni dejavnosti.

Povzetek stališč

Pojem reprezentativnosti sindikata je vedno povezan z vprašanjem, koga ali kaj predstavlja. Sindikat, ki izpolnjuje zakonske pogoje za reprezentativnost,

je reprezentativen z vsemi pravicami, ki se na to dejstvo vežejo. Razlika je le v nivoju, za katerega je priznana reprezentativnost.

Vse zveze in konfederacije sindikatov, ki so določene kot reprezentativne z odločbo ministrstva, so reprezentativne za območje države in uresničujejo svoje pristojnosti na enak način. Nasprotna udeleženka bi morala ob ugotovitvi, da izpolnjuje pogoje iz 8. člena ZRSin, predlagateljici izdati odločbo o njeni reprezentativnosti za območje države v dejavnostih, panogah in poklicih tistih vanjo združenih sindikatov, v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne dejavnosti, panoge ali poklica.

Sindikat ima reprezentativnost na določenih področjih in nivojih, če deluje v zvezi oziroma konfederaciji, kateri je bila izdana odločba o reprezentativnosti. Vendar pa to ne velja brezpogojno, saj je zvezi oz. konfederaciji dodeljena reprezentativnost le za tista področja in ravni delovanja, v katerih sindikati, člani zveze ali konfederacije, izpolnjujejo pogoje iz 6. člena zakona, torej tudi pogoj kvoruma.

Okoliščine primera

Predlagateljica (konfederacija sindikatov) v tem sporu izpodbija odločbi nasprotne udeleženke, (Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti), s katerima je bila določena kot reprezentativni sindikat v določenih izrecno navedenih dejavnostih in s katerima je bilo nadalje določeno, da so poimensko navedeni sindikati reprezentativni v dejavnostih, kot so navedene, ker so združeni v predlagateljico.

Bistveno vprašanje v tem sporu je, ali sta odločbi ministrstva nezakoniti, ker v izreku določata reprezentativnost konfederacije v posameznih dejavnostih in poklicih, namesto zgolj za območje države, in ali se sindikatom, ki so včlanjeni v konfederacijo oziroma zvezo, prizna lastnost reprezentativnosti že zgolj na podlagi takega članstva, brez določene kvote, ki jo kot pogoj za pridobitev reprezentativnosti zveze ali konfederacije določa 8. člen ZRSin.

Razlogi za odločitev

Pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnega sindikata izpolnjujejo tisti sindikati, ki so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti, neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev, so neodvisni od državnih organov in

delodajalcev, se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov in imajo določeno število članov v skladu z določili ZRSin. Take so splošne in temeljne zahteve, vsebovane v 6. členu ZRSin. Zakon ne ločuje med reprezentativnim sindikatom z vsemi pravicami in reprezentativnim sindikatom z omejenim krogom pravic, kot to zmotno meni predlagateljica. Sindikat, ki izpolnjuje pogoje za reprezentativnost po ZRSin, je reprezentativen z vsemi pravicami, ki se na to dejstvo vežejo. Razlika je le v nivoju, za katerega je priznana reprezentativnost.

ZRSin v 8. členu določa, da se ob pogojih iz 6. člena tega zakona kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. Neutemeljeno je zavzemanje predlagateljice, da se ji podeli reprezentativnost zgolj za območje države, ne da bi se navedle posamezne dejavnosti, panoga ali poklic, ki jih na območju države predstavlja. Pojem reprezentativnosti sindikata je vedno povezan z vprašanjem, koga ali kaj predstavlja. Odločba, da je sindikat reprezentativen (torej, da nekoga predstavlja) na območju države, ne da bi bilo opredeljeno, koga predstavlja, bi bila nesmiselna.

Utemeljena pa je zahteva predlagateljice, da bi morala nasprotna udeleženka v izpodbijani odločbi določiti reprezentativnost ne le za panoge in poklice, temveč tudi za območje države. Če odločbo o reprezentativnosti zveze ali konfederacije sindikatov na podlagi prvega odstavka 10. člena ZRSin izda ministrstvo, to po 8. členu ZRSin pomeni reprezentativnost za območje države. Takšna reprezentativnost torej izhaja že iz zakona samega. Kljub temu pa ni utemeljenega razloga, da nasprotna udeleženka v izreku izpodbijanih odločb tega ni tudi izrecno določila.

Vse zveze in konfederacije sindikatov, ki so določene kot reprezentativne z odločbo ministrstva in so torej reprezentativne za območje države, uresničujejo svoje pristojnosti na enak način. Po 7. členu ZRSin reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. Nekatere pristojnosti so vezane na dejavnosti, panoge oziroma poklice, v katerih so reprezentativni. Logično je, da je sodelovanje pri sklepanju kolektivnih pogodb vezano na dejavnost, panogo ali poklic, v katerih so sindikati reprezentativni. Druge pristojnosti pa na to niso vezane. Pristojnost sodelovanja v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev npr. reprezentativni

sindikati uresničujejo v Ekonomsko - socialnem svetu, ki je tristranski organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije, ustanovljen z namenom obravnavanja strateških vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki se nanašajo na posebna področja in dogovarjanja partnerjev. Reprezentativnost na državni ravni se uresničuje npr. tudi s sodelovanjem predstavnikov delavcev v državnem svetu, Zavodu za zdravstveno zavarovanje in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Tudi na tem področju imajo zveze in konfederacije, ki so reprezentativne na območju države, posebno vlogo: po 26. členu Zakona o državnem svetu volijo v državni svet predstavnike delojemalcev; po 3. točki prvega odstavka 14. člena Statuta Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije volijo v skupščino zavoda predstavnike aktivnih zavarovancev; po 13. členu Statuta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije imenujejo člane v svet zavoda itd. Navedene pristojnosti izrecno omenjajo reprezentativnost na območju države (ali na "nacionalni ravni"). Upošteva se opisano strukturiranost ZRSin, pristojnosti reprezentativnih konfederacij in zvez, nenazadnje pa tudi to, da mora biti odločba o reprezentativnosti jasna in ob enakih pogojih za vse konfederacije in zveze sindikatov v bistvenem enaka, bi morala nasprotna udeleženka ob ugotovitvi, da izpolnjuje pogoje iz 8. člena ZRSin, predlagateljici izdati odločbo o njeni reprezentativnosti za območje države v dejavnostih, panogah in poklicih tistih vanjo združenih sindikatov, v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne dejavnosti, panoge ali poklica. Materialno pravna presoja sodišč nižjih stopenj, da je v tem delu zahteva predlagateljice neutemeljena, je zato zmotna.

Glede drugega vprašanja, ki se izpostavlja v reviziji (da vsak sindikat, združen v zvezo ali konfederacijo, pridobi status reprezentativnega sindikata), pa je odločitev sodišč nižjih stopenj pravilna.

Določbe 8., 9. in 10. člena ZRSin je treba upoštevati in razlagati skupaj. Med pogoji, ki jih mora izpolnjevati reprezentativni sindikat, je tudi določeno število članov, kot jih določa zakon. V 8. členu zakon izrecno določa, da se ob pogojih iz 6. člena kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. Za pridobitev reprezentativnosti sindikatov, včlanjenih v konfederacijo, se ob pogojih navedenega člena zahteva tudi minimalno število, to je najmanj 10% včlanjenih delavcev. V prvem odstavku 9. člena zakon določa, da so na posameznih področjih in ravneh delovanja sindikatov (v panogi, dejavnosti,

poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji) reprezentativni tisti sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države (torej v eno od organizacijskih oblik iz 8. člena ZRSin), kar pomeni, da morajo tudi ti sindikati imeti včlanjenih najmanj 10% delavcev. Takšna kvota je namreč pogoj za pridobitev reprezentativnosti zveze ali konfederacije. Utemeljenost razlage določbe prvega odstavka 9. člena v povezavi z določbo 8. člena izhaja tudi iz vsebine določbe drugega odstavka 9. člena, ki za sindikate na različnih ravneh delovanja, ki niso včlanjeni v zvezo ali konfederacijo iz 8. člena, izpolnjujejo pa pogoje iz 6. člena, predpisuje večje minimalno število članov, najmanj 15%. Če bi se za sindikate po prvem odstavku 9. člena zakona štel, da imajo reprezentativnost brez upoštevanja z zakonom določenega minimalnega števila članov, bi jih to neutemeljeno postavljalo v privilegiran položaj.

V smislu opredelitve reprezentativnosti (predstavnštva) in citiranih zakonskih določb je treba razlagati tudi določbo drugega odstavka 10. člena ZRSin, ki povele, da ima sindikat reprezentativnost na določenih področjih in nivojih, če deluje v zvezi oziroma konfederaciji, kateri je bila izdana odločba o reprezentativnosti. Vendar to ne velja brezpogojno, saj je zvezi oz. konfederaciji dodeljena reprezentativnost le za tista področja in ravni delovanja, v katerih sindikati, člani zveze ali konfederacije, izpolnjujejo pogoje iz 6. člena zakona, torej tudi pogoj kvoruma. Če je sindikat organizacije združen v zvezo ali konfederacijo s priznano reprezentativnostjo, lahko postane reprezentativen že z 10% članstvom delavcev, namesto s 15% članstvom, kot to velja za sindikate, ki nastopajo samostojno (drugi odstavek 9. člena). Zakon torej za vsa področja in ravni sindikalnega delovanja kot pogoj za reprezentativnost določa tudi minimalno število članov, to je 10% ali 15%, odvisno od oblike sindikalnega delovanja.

5. (Ne)zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi prenehanja potrebe po delu pod plačnimi pogoji veljavne pogodbe o zaposlitvi (Sodba VIII Ips 318/2016 z dne 6. 6. 2017)

V zadevi VIII Ips 318/2016 z dne 6. 6. 2017 je Vrhovno sodišče presojalo zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove, ki jo je delodajalec utemeljil z razlogom, da delavčevega dela pod plačnimi pogoji veljavne pogodbe o zaposlitvi ne potrebuje več, še vedno pa je možno nadaljevanje istega dela za nižjo plačo.

Povzetek stališč

Poseg v plačo, če se hkrati ne spremeni naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela (s posledico spremembe vsebine del oziroma vrste del), ali čas za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi ali trajanje delovnega časa, brez soglasja delavca ni dopusten.

Okoliščine primera

Tožena stranka (delodajalec) je zaradi slabih finančnih rezultatov in zagotovitve poplačila upnikov med ukrepi za znižanje stroškov predvidela tudi znižanje plač delavcev. Delavcem je ponudila v podpis anekse k pogodbi o zaposlitvi z določbo o začasnem znižanju osnovne plače. Tistim, ki aneksov niso podpisali, je podala odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove. Med njimi je bil tudi tožnik, ki je prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, za isto delo oziroma delovno mesto, za katero je imel sklenjeno odpovedano pogodbo o zaposlitvi. Razlika je bila le v določbi o plači. Novo pogodbo o zaposlitvi je podpisal. Tožnik je pred sodiščem zahteval ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Trdil je, da do prenehanja potrebe po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi ni prišlo, saj se vsebina, organizacijska opredelitev in zahtevnost dela na delovnem mestu ni spremenila. Delodajalec naj bi odpoved podal po tem, ko ni pristal na sporazumno spremembo pogodbe o zaposlitvi, zato odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove, pomeni enostranski poseg v višino plače. Če nove pogodbe ne bi podpisal, bi izgubil zaposlitev in ostal brez pravice do odpravnine in do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

Razlogi za odločitev

Po 1. alineji prvega odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca poslovni razlog, zaradi katerega delodajalec lahko redno odpove delavcu pogodbo o zaposlitvi.

Tožena stranka je dokazala obstoj finančnih težav, ki so od nje terjale znižanje stroškov in povečanje prihodkov (ekonomski razlog). Vendar pa finančne težave same po sebi ne predstavljajo utemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kljub finančnim težavam je tožena stranka tožnikovo delo, ki se po vsebini, zahtevnosti ali organiziranosti ni spremenilo, še vedno potrebovala. Ker

pa je želela zmanjšati stroške dela, je posegla v plačo, dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Prenehanje potrebe po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi je utemeljila z obrazložitvijo, da pod plačnimi pogoji iz pogodbe o zaposlitvi tožnikovo delo ni več potrebno, možno pa je nadaljevanje istega dela pod spremenjenimi plačnimi pogoji. Razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (s ponudbo nove) je bilo torej znižanje plače.

Po 8. alineji 31. člena ZDR-1 je določilo o znesku osnovne plače delavca, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih, sestavina pogodbe o zaposlitvi. Z določitvijo zneska plače v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi stranki določita vrednost opravljenega dela. Opredelitev dela določenega delovnega mesta (z vsebino, zahtevnostjo, obsegom) in plačilo zanj sta v medsebojni odvisnosti. To pomeni, da poseg v plačo, če se hkrati ne spremeni naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela (s posledico spremembe vsebine del oziroma vrste del), ali čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi ali trajanje delovnega časa, brez soglasja delavca ni dopusten.

Delodajalec enostransko ne sme posegati v plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe za isto delo na istem delovnem mestu, le za nižjo plačo, po svoji vsebini, čeprav prikrito, pomeni prav to.

6. Delovno razmerje pri pogodbah z mednarodnim elementom (Sodba VIII Ips 39/2017z dne 6. 6. 2017)

V zadevi VIII Ips 39/2017 z dne 6. 6. 2017, je Vrhovno sodišče (med drugim) presojo naslednja vprašanja: 1) ali je razmerje med strankama delovno ali civilno-pravno razmerje oziroma, katero pravo je tisto, po katerem se to razmerje pravno okvalificira; 2) ali se tožena stranka kot veleposlaništvo tuje države lahko sklicuje na sodno imuniteto v skladu z Dunajsko konvencijo; 3) po katerem pravu se presoja spor med strankama, po tem, ko se ugotovi pravna narava njunega razmerja.

Povzetek stališč

Iz zadeve Holterman,³ ki se nanaša na uporabo kolizijskih pravil pri pogodbah o zaposlitvi z mednarodnim elementom, jasno izhaja, da ima pojem

³ C-47/14 z dne 10. 9. 2015.

"individualna pogodba o zaposlitvi" avtonomen pomen po pravu EU, ne glede na morebitne različne opredelitve nacionalnih zakonodaj posameznih držav članic. Sui generis pravna narava delovnega razmerja glede na nacionalno pravo ne more imeti nikakršnih posledic na status delavca v smislu prava Skupnosti. Glede na stališča SEU bi nacionalno sodišče pri opredelitvi razmerja kot delovnega razmerja moralo presoditi, ali gre za trajno razmerje, v okviru katerega je delavec vključen v določeno organizacijo poslovanja podjetja ali delodajalca in ali ena oseba nekaj časa za drugo osebo in po njenih navodilih opravlja storitve, za katere kot protidajatev prejema plačilo.

Okoliščine primera

Tožnik (bolgarski državljan) je opravljal delo šoferja pri Veleposlaništvu Republike Bolgarije (tožena stranka) v Republiki Sloveniji. Stranki sta sklenili štiri zaporedne civilnopravne pogodbe od 1. 2. 2011 do 29. 8. 2014. V pogodbah se nista dogovorili, katera država ima sodno pristojnost za reševanje sporov iz tega razmerja (dogovor o sodni pristojnosti), dogovorili pa sta se za uporabo bolgarskega prava (dogovor o pravu). Tožnik je zahteval ugotovitev obstoja delovnega razmerja in priznanje s tem povezanih pravic. Tožena stranka je (med drugim) zatrjevala, da po bolgarski zakonodaji, ki velja med strankama pogodbe, razmerje med toženo stranko in tožnikom ne šteje za delovno razmerje pač pa za civilnopravno razmerje. Zato naj tožnik ne bi mogel uveljavljati pravic iz delovnega razmerja. Sklicevala se je tudi na sodno imuniteto po Dunajski konvenciji.

Razlogi za odločitev

Pravna narava spornega razmerja

Ker sta tako Republika Slovenija kot Republika Bolgarija državi članici Evropske unije (EU), je treba poleg nacionalnih predpisov, upoštevati tudi relevantne predpise EU. Za pogodbeno razmerja z mednarodnim elementom, ki so bila sklenjena po 17. 12. 2009, se uporabljata uredbi Rim I⁴ in Bruselj I.⁵ Uredba Rim I poleg splošnih pravil, ki veljajo za izbiro prava v civilnopravnih pogodbah z

⁴ Uredba (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja, UL L 177, z dne 4. 7. 2008, str. 6-16.

⁵ Uredba Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah, UL L 12, z dne 16. 1. 2001 str. 1 - 23.

mednarodnim elementom, določa tudi posebna pravila, ki veljajo za individualne pogodbe o zaposlitvi. Vprašanje pa je, ali gre med strankama sploh za delovno razmerje oziroma po katerem pravu se to vprašanje presoja? Ali je za pravno kvalifikacijo razmerja med strankama, glede na pogodben dogovor o izbiri prava, treba uporabiti bolgarsko pravo? Glede na sodno prakso Sodišča Evropske Unije (v nadaljevanju SEU), je odgovor negativen. Zlasti iz zadeve Holterman, ki se nanaša na uporabo kolizijskih pravil pri pogodbah o zaposlitvi z mednarodnim elementom, namreč jasno izhaja, da ima pojem »individualna pogodba o zaposlitvi« avtonomen pomen po pravu EU, ne glede na morebitne različne opredelitve nacionalnih zakonodaj posameznih držav članic.

Glede na stališča SEU bi sodišče pri opredelitvi razmerja kot delovnega razmerja moralo presoditi, ali gre za trajno razmerje, v okviru katerega je delavec vključen v določeno organizacijo poslovanja podjetja ali delodajalca in ali ena oseba nekaj časa za drugo osebo in po njenih navodilih opravlja storitve, za katere kot protidajatev prejema plačilo. Iz dejanskih ugotovitev v konkretnem primeru izhaja, da razmerje med strankama ustreza tej definiciji delovnega razmerja, zato je pravilna ugotovitev sodišča, da je med strankama obstajalo delovno in ne civilnopravno razmerje.

Glede mednarodne pristojnosti in sodne imunitete tožene stranke

SEU je v zadevi Mahmadia⁶ presodilo, da je »veleposlaništvo, kadar gre za pogodbe o zaposlitvi, ki jih sklene v imenu države, poslovna enota v smislu druge točke 18. člena Uredbe Bruselj I, če se dejavnosti delavcev, s katerimi je ta sklenila te pogodbe, nanašajo na dejavnost upravljanja, ki jo veleposlaništvo izvaja v državi sprejemnici.« V isti zadevi je SEU navedlo, da naloge veleposlaništva iz 3. člena Dunajske konvencije zajemajo predstavljanje države pošiljateljice, varstvo njenih interesov in spodbujanje prijateljskih odnosov z državo sprejemnico, vendar pa veleposlaništvo pri izvajanju teh nalog, tako kot vsaka druga oseba javnega prava, lahko deluje *iure gestionis* (ravnanja, povezana z nastopanjem države kot gospodarskega subjekta) in prevzema obveznosti ter pridobiva pravice, ki imajo civilnopravni značaj, med drugim zlasti primeru, ko sklepa pogodbe o zaposlitvi z osebami, ki ne opravljajo nalog v povezavi z izvajanjem javnopravnih pooblastil in da se sodna imuniteta načeloma nanaša na spore v zvezi s suverenimi dejavnostmi, ki se izvajajo *iure imperii* (ravnanja, ki jih država stori kot suverena

⁶ C-154/11 z dne 19. julij 2012.

nosilka oblasti), ne pa na ravnanja, izvršena *iure gestionis*, ki se ne nanašajo na javnopravna pooblastila.

Da je stališče tožene stranke zmotno, je razvidno tudi iz sodbe Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) v zadevi Naku proti Republiki Litvi in Kraljevini Švedski (26126/07) z dne 8. 11. 2016. V navedeni zadevi je ESČP presodilo, da so litvanska sodišča tožnico, ki je na švedski ambasadi opravljala delo uslužbenke, zadolžene za kulturne in informacijske zadeve, prikrajšala za pravico dostopa do sodišča, ko so ugodila ugovoru diplomatske imunitete, ki ga je podala tožena stranka.

Iz dejanskih ugotovitev izhaja, da je tožena stranka s tožnikom sklenila pogodbo o zaposlitvi za šoferska dela in opravljanje drugih pomožnih del (torej ni izvajal javnopravnih pooblastil), kar sodi med dejanja *iure gestionis*, zaradi česar se tožena stranka v sporu v zvezi s to pogodbo ne more sklicevati na sodno imuniteto po Dunajski konvenciji.

Katero pravo je treba uporabiti za presojo tega spora

Pravila za uporabo prava v primeru individualnih pogodb o zaposlitvi so določena v 8. členu Uredbe Rim I. Po tej določbi se za individualne pogodbe o zaposlitvi uporablja pravo, ki ga v skladu s 3. členom izbereta pogodbeni stranki. Vendar pa taka izbira prava delavca ne sme prikrajšati za zaščito, ki mu jo zagotavljajo določbe, od katerih ni dovoljeno odstopati z dogovorom po pravu, ki bi se uporabljalo v skladu z drugim, tretjim in četrtem odstavkom tega člena, če pogodbeni stranki ne bi bili izbrali drugega prava.

Iz navedenega izhaja, da mora sodišče po prvem v povezavi z drugim odstavkom 8. člena Uredbe Rim I za presojo spora med strankama, kljub pogodbenemu dogovoru o uporabi bolgarskega prava, uporabiti določbe slovenskega zakona o delovnih razmerjih. Tožnik je namreč delo običajno opravljal v Republiki Sloveniji, v primeru uporabe bolgarskega prava pa sploh ne bi bil obravnavan kot delavec v delovnem razmerju, zato bi bil prikrajšan za zaščito po določbah zakona o delovnih razmerjih, od katerih ni dovoljeno odstopati z dogovorom. Določba drugega odstavka 13. člena ZDR-1, po kateri se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, razen v primerih, ki jih določa zakon, namreč po slovenskem pravu predstavlja tako določbo, od katere ni dovoljeno odstopati z dogovorom. Volja strank pri tem ni odločilna, zato so irelevantne revizijske navedbe, da med strankama ni prišlo do soglasja volj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

7. Posledice prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe na pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (Sodba VIII Ips 56/2017 z dne 19. 9. 2017)

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 56/2017 z dne 19. 9. 2017 ugotavljalo, kakšne so posledice prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe na pravice in obveznosti strank iz delovnega razmerja.

Povzetek stališč

Prenehanje veljavnosti kolektivne pogodbe za stranke in njihove člane nima za posledico takojšnjega prenehanja pravic in obveznosti, ki iz nje izhajajo. Tudi za podpisnike, ki so izstopili iz združenja delodajalcev, nima takih posledic. Njih kolektivna pogodba kljub izstopu iz združenja na podlagi tretjega odstavka 10. člena ZKoIP obvezuje še naprej, in sicer najdalj eno leto, pri čemer te obveze ni mogoče omejiti le na pravice, ki jih morajo zagotavljati delavcem. Kolektivna pogodba obvezuje v celoti glede vseh pravic in obveznosti. Obveze tudi ni mogoče omejiti s trajanjem siceršnje veljavnosti kolektivne pogodbe.

Okoliščine primera

Tožena stranka je tožniku podala odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Pisno opozorilo o kršitvi delovnih obveznosti mu je podala dne 10. 9. 2013. Tožnik je v januarju 2015 in februarju 2015 ponovno kršil delovne obveznosti, zaradi česar mu je toženka dne 15. 2. 2015 odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Sporno je vprašanje, ali bi tožena stranka glede obdobja, ki mora preteči od prejema pisnega opozorilo pa do ponovno kršitve, v katerem delavec ne sme ponovno kršiti obveznosti iz delovnega razmerja, morala upoštevati enoletno obdobje po ZDR-1 ali dvoletno obdobje po Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije (KP). Toženka je namreč dne 31. 12. 2014 izstopila iz združenja delodajalcev, ki je bilo podpisnik stare KP, članica združenja pa ni bila niti 1. 2. 2015, ko je pričela veljati nova KP, ki je enako kot stara, določala dvoletno obdobje.

Razlogi za odločitev

Po 15. členu ZKoIP kolektivna pogodba preneha veljati s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti

ali z odpovedjo. Predvsem zaradi ohranitve pravic vsebuje ZKolP za primer, če po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe nova ni sklenjena, določbo (17. člen), po kateri se po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto, če se stranki ne dogovorita drugače, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela kolektivne pogodbe. Ta določba sicer v konkretnem primeru ni prišla v poštev, saj je stara KP za stranke KP prenehala veljati, ker je bila sprejeta nova KP. Kaže pa na to, da prenehanje veljavnosti kolektivne pogodbe za stranke in njihove člane nima za posledico takojšnjega prenehanja pravic in obveznosti, ki iz nje izhajajo. Tudi za podpisnike, ki so izstopili iz združenja delodajalcev, nima takih posledic. Njih kolektivna pogodba kljub izstopu iz združenja na podlagi tretjega odstavka 10. člena ZKolP obvezuje še naprej, in sicer najdalj eno leto, pri čemer te obveze ni mogoče omejiti le na pravice, ki jih morajo zagotavljati delavcem. Kolektivna pogodba obvezuje v celoti glede vseh pravic in obveznosti. Obveze tudi ni mogoče omejiti s trajanjem siceršnje veljavnosti kolektivne pogodbe. ZKolP obdobja, v katerem kolektivna pogodba obvezuje podpisnika, ki je izstopil iz združenja, ne omejuje z njeno veljavnostjo. S kolektivno pogodbo dejavnosti bi se obdobje enega leta, ki je v ZKolP določeno kot najdaljše, lahko skrajšalo, vendar se v konkretnem primeru ni. Zato je pravilna presoja sodišča druge stopnje, da je toženko kot podpisnico stare KP, ki je izstopila iz združenja pred prenehanjem veljavnosti, stara KP na podlagi tretjega odstavka 10. člena ZKolP zavezovala vse do 31. 12. 2015. Po sprejemu sklepa o razširjeni veljavnosti nove KP je toženko zavezovala tudi ta, in sicer na podlagi tretjega odstavka 11. člena ZKolP, ki določa, da kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavca ugodnejše. Glede na navedeno je stališče sodišča druge stopnje, da je toženka tožniku lahko odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga po ugotovitvi ponovnih kršitev delovnih obveznosti v obdobju dveh let po prejemu pisnega opozorila z dne 10. 9. 2013, pravilno.

8. Povrnitev stroškov izobraževanja (Sklep VIII Ips 61/2017 z dne 25. 10. 2017)

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 61/2017 z dne 25. 10. 2017 presojalo vprašanje, ali „stroški, nastali v zvezi z izobraževanjem“ v okoliščinah konkretnega primera vključujejo tudi nadomestilo plače za dneve odsotnosti z dela.

Povzetek stališč

Pravica do koriščenja študijskega dopusta in odsotnosti z dela zaradi izobraževanja na sodišču vključuje tudi pravico do bruto nadomestila plače za ta čas; izplačano bruto nadomestilo plače predstavlja strošek, ki delodajalcu nastane s tem, ko delavcu omogoči izobraževanje in mu prizna pravice, ki iz tega izhajajo.

Okoliščine primera

Stranki sta dne 3. 7. 2006 sklenili pogodbo o izobraževanju tožene stranke na sodišču (v nadaljevanju: pogodba), program pravniški državni izpit (PDI). Tožena stranka je opravila pripravišтво na sodišču, ni pa opravila PDI, kar je bila njena obveznost po pogodbi. Tožeča stranka zato zahteva vračilo vseh stroškov izobraževanja. Sporno je, ali določba pogodbe o izobraževanju, "da se delavka obvezuje v primeru neizpolnitve pogodbe o izobraževanju po svoji želji ali krivdi ali prenehanju šolanja, ne da bi šolanje dokončala, povrniti delodajalcu vse nastale stroške v zvezi z izobraževanjem oziroma sorazmerni del stroškov, kadar predčasno prekine delovno razmerje po svoji želji ali krivdi" vključuje tudi vrnitev nadomestila plače za dneve odsotnosti z dela zaradi izobraževanja.

Razlogi za odločitev

Pogodba o izobraževanju v 2. členu določa pravice tožene stranke v času izobraževanja, med drugim tudi pravico do 25 delovnih dni dopusta za prvo opravljanje PDI in pravico do odsotnosti z dela v času volonterskega opravljanja PDI po programu, ob prisotnosti na delu v celoti vsaj dva dni v tednu (prva in druga alineja 2. člena pogodbe). Po tretjem odstavku 173. člena v zvezi s 172. členom ZDR ima delavec, ki se izobražuje v interesu delodajalca, pravico do plačane odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju ta pravica ni podrobneje določena. Tudi med strankama veljavna Kolektivna pogodba delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije (KP) predvideva pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače za čas izobraževanja oziroma izpopolnjevanja. Pravica do koriščenja študijskega dopusta in odsotnosti z dela zaradi izobraževanja na sodišču torej vključuje tudi pravico do bruto nadomestila plače za ta čas; izplačano bruto nadomestilo plače predstavlja strošek, ki delodajalcu nastane s tem, ko delavcu omogoči izobraževanje in mu prizna pravice, ki iz tega izhajajo.

Zato med "stroške" iz šeste alineje 3. člena pogodbe ne spadajo le stroški prevoza in stroški prehrane, ki so toženi stranki pripadali po tretji in četrti alineji 2. člena pogodbe, ampak tudi stroški, ki so tožeči stranki nastali s tem, ko je toženi stranki omogočila pravice iz prve in druge alineje 2. člena pogodbe.

Iz 106. člena KP, na katerega se pogodba v uvodu izrecno sklicuje, res izhaja, da mora biti v pogodbi o izobraževanju dogovorjeno povračilo materialnih ugodnosti, med temi tudi nadomestila plače, ki jo je delavec prejel za čas odsotnosti z dela. Na kakšen način naj se to zapiše v pogodbi oziroma kako naj se glasi zapis določbe o vračilu, pa KP ne predpisuje. S tem, ko sta stranki v pogodbo zapisali, da je tožena stranka dolžna povrniti tožeči stranki "vse stroške, ki so nastali v zvezi z izobraževanjem", med te stroške pa brez vsakega dvoma sodi tudi nadomestilo plače za dneve, ko tožena stranka ni bila na delu, je bilo zahtevi iz KP zadoščeno.

Strošek tožeče stranke, ki je toženi stranki za čas njene odsotnosti izplačala neto nadomestilo plače ter odvedla zanj davke in prispevke, predstavlja bruto znesek izplačanega nadomestila, in sicer za vse ure odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. Sodišče prve stopnje je izvedlo obsežen dokazni postopek, da bi ugotovilo, ali je tožena stranka kljub odsotnosti opravila vse svoje delo, vendar po nepotrebnem. V času, ko je tožena stranka koristila pravico do odsotnosti, ni delala in tožeča stranka nanjo ni mogla računati. Stališče sodišč nižje stopnje, da tožena stranka nadomestila plače ni dolžna vrniti, ker je vse delo kljub odsotnosti opravila, je napačno. Po prvem odstavku 142. člena ZDR-1 je delovni čas razdeljen na efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Po drugem odstavku 142. člena ZDR-1 je efektivni delovni čas vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Po tretjem odstavku 142. člena ZDR-1 je efektivni delovni čas osnova za izračun produktivnosti dela. Za čas prisotnosti na delu (efektivni delovni čas) je delavec upravičen do plače. Za čas, ko ni na razpolago delodajalcu, torej za čas, ko ne dela, pa je upravičen do nadomestila plače. Ob razlagi, ki jo ponujata sodišči nižjih stopenj, bi delavec z zatrjevanjem, da je vse delo opravil, lahko prenehal prihajati na delo, kar pa je nesprejemljivo. V skladu z organizacijo dela je delodajalec upravičen pričakovati, da bo delavec svoje delo po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorom opravljal na delovnem mestu (razen, če se z delavcem izrecno dogovori drugače) v času, ki je za to predviden (lahko polni ali krajši delovni čas). Toženi stranki je

bila odobrena odsotnost z dela zaradi izobraževanja. Za čas te odsotnosti, torej za čas, ko ni delala, je prejela nadomestilo plače (drugi odstavek 137. člena ZDR). Ob dejstvu, da je nadomestilo plače prejela za čas, ko ni delala zaradi odobrenega izobraževanja, je prejeto nadomestilo dolžna vrniti, saj obveznosti iz pogodbe o izobraževanju ni izpolnila.

Sodišče bo moralo v ponovljenem postopku, upošteva je gornja izhodišča, ugotoviti, koliko je bila tožnica dejansko odsotna zaradi izobraževanja oziroma, v kakšnem obsegu je izkoristila pravico do študijskega dopusta in odsotnosti z dela zaradi izobraževanja (prva in druga alineja 2. člena pogodbe). Na tej podlagi bo moralo ugotoviti višino bruto nadomestila plače, ki je predstavljal strošek tožeče stranke zaradi izobraževanja.

9. Prepoved opravljanja dejavnosti (Sodba VIII Ips 310/2016 z dne 20. 6. 2017)

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 310/2016 z dne 20. 6. 2017 dopustilo revizijo glede vprašanj, ali je bil v konkretnem primeru ukrep prepovedi opravljanja funkcije v skladu z načelom sorazmernosti in ali je glede obstoja omejitev iz prvega odstavka 100. člena ZJU podana izjema iz četrtega odstavka iste zakonske določbe.

Povzetek stališč

Prepoved iz 15. člena ZIN je treba razlagati v skladu z njenim namenom, ki je v prvi vrsti zagotovitev nepristranskosti pri inšpekcijskem nadzoru.

V smislu četrtega odstavka 100. člena ZJU se za "dejavnost" šteje tudi delo v športnih društvih in organizacijah, zato razlaga, da se prepoved opravljanja dejavnosti iz 15. člena ZIN ne nanaša na delo (funkcijo) v takem društvu ali organizaciji, ni sprejemljiva.

Okoliščine primera

Tožnik je bil v relevantnem obdobju zaposlen kot inšpektor na Inšpektoratu RS za notranje zadeve (v nadaljevanju Inšpektorat). Opravljal je inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb Zakona o orožju (ZOro-1) in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, pri pravnih osebah in podjetnikih, ki posedujejo orožje, se ukvarjajo s prometom orožja ali dejavnostjo strelišč. Tožnik je Inšpektorat obvestil o nastopu

funkcije predsednika Strelske zveze A., predstojnik pa mu je s sklepom izdal prepoved opravljanja te funkcije, ki je tudi predmet tega spora.

Razlogi za odločitev

V zvezi s prepovedjo oziroma omejitvijo opravljanja dejavnosti, ki velja za inšpektorje, je treba poleg ZJU upoštevati tudi Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) kot specialni predpis. ZJU v prvem odstavku 100. člena določa primere, v katerih uradnik ne sme opravljati drugih dejavnosti (prepoved opravljanja dejavnosti). Gre za relativno prepoved opravljanja dejavnosti, ki velja za vse uradnike. Opravljanje dejavnosti uradniku ni absolutno (samo po sebi) prepovedano, pač pa le v primerih, ko je dejavnost v nasprotju s konkurenčno prepovedjo ali konkurenčno klavzulo po zakonu, ki ureja delovna razmerja; če bi opravljanje dejavnosti lahko vplivalo na nepristransko opravljanje del; če bi pri opravljanju dejavnosti lahko zlorabil informacije, do katerih ima dostop pri opravljanju nalog v službi in ki niso javno dostopne; če je opravljanje dejavnosti v škodo ugledu organa. V četrtem odstavku 100. člena ZJU je določeno, da dolžnost sporočanja in omejitve iz tega člena ne veljajo, ko gre za dejavnosti znanstvenega in pedagoškega dela, dela v kulturnih, umetniških, športnih, humanitarnih in drugih podobnih društvih in organizacijah, dela na publicističnem področju in za članstvo oziroma delovanje v političnih strankah.

V petem odstavku 100. člena ZJU je urejena absolutna prepoved opravljanja pridobitnih dejavnosti, ki velja le za določene vrste uradnikov, ki jih zakon taksativno našteva, in sicer za uradnike na položajih generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine. Ti pridobitne dejavnosti sploh ne smejo opravljati, razen izjemoma, če gre za znanstveno, raziskovalno, pedagoško, umetniško in publicistično delo oziroma kulturno dejavnost. Absolutno prepoved opravljanja dejavnosti posebej za inšpektorje pa ureja 15. člen ZIN, ki določa, da inšpektor ne sme opravljati dejavnosti oziroma dela za drugega delodajalca na področju, na katerem opravlja naloge inšpekcijskega nadzora, razen če gre za znanstveno ali pedagoško delo. Navedena določba je v razmerju do petega odstavka 100. člena ZJU specialna in strožja. Inšpektorjem izjemoma dovoljuje opravljanje dejavnosti oziroma delo za drugega delodajalca na področju, na katerem opravlja naloge inšpekcijskega nadzora le, če gre za pedagoško ali znanstveno delo.

Prepoved iz 15. člena ZIN je treba razlagati v skladu z njenim namenom, ki je v

prvi vrsti zagotovitev nepristranskosti pri inšpekcijskem nadzoru. Inšpektor ima zaradi oblastne narave svojega dela položaj uradne osebe s posebnimi pooblastili (2. člen ZIN). Samostojno ugotavlja kršitve pravnih predpisov, nad katerimi opravlja inšpekcijski nadzor in v okviru pooblastil samostojno odreja ustrezne inšpekcijske ukrepe (4. in 19. člen ZIN). Naloge inšpekcijskega nadzora opravlja z namenom varovanja javnega interesa ter interesov pravnih in fizičnih oseb (5. člen ZIN). Glede na tako opredeljen položaj in pooblastila inšpektorjev je treba določbo 15. člena ZIN razlagati strogo, in ob tem upoštevati tudi Kodeks ravnanja javnih uslužbencev. Ta v 15. členu določa, da javni uslužbenec ne sme opravljati nezdržljive funkcije in nezdržljive pridobitne ali nepridobitne dejavnosti, ki niso združljive s pravilnim opravljanjem javnih nalog in s pravicami in obveznostmi javnega uslužbenca ali mu jih krnijo. Kadar ni jasno, ali je opravljanje javnih nalog z navedenima dejavnostma ali funkcijo nezdržljivo, se mora javni uslužbenec posvetovati s svojim predstojnikom.

Strelska zveza A. je pravna oseba, v katero se z namenom zagotavljanja skladnega razvoja in izvajanja strelskega športa in izvrševanja drugih skupnih interesov na področju strelstva, združujejo strelska društva in klubi, ki so registrirani kot pravne osebe zasebnega prava v Republiki Sloveniji (1. člen Statuta A.). Stališču, ki ga zagovarja tožnik, namreč da je prepoved opravljanja funkcije predsednika A. nepotrebna in nesorazmerna, ker se A. ne ukvarja z dejavnostjo, na področju katere se izvaja inšpekcijski nadzor, ni mogoče slediti. Naloge, ki jih opravlja zveza, med drugim skrb za problematiko strelišč in njeno urejanje, nabava orožja, streliva in drugih pripomočkov za opravljanje dejavnosti, v skladu s predpisi, za potrebe svojih članov in potrebe izvedbe tekmovanj (11. točka prvega odstavka in drugi odstavek 5. člena statuta) nedvomno sodijo na področje, na katerem tožnik opravlja inšpekcijski nadzor. Tožnik je pri zvezi opravljal funkcijo predsednika. Kot predsednik je predstavljal in vodil zvezo ter bil odgovoren za zakonitost njenega poslovanja.

Prav tako ni mogoče slediti stališču, da opravljanja funkcije ni mogoče uvrščati pod dejavnost. Tožnik je aktivno vodil delovanje zveze (čeprav neodplačno), torej je deloval v organizaciji na področju športa. V smislu četrtega odstavka 100. člena ZJU se za "dejavnost" šteje tudi delo v športnih društvih in organizacijah, zato razlaga, da se prepoved opravljanja dejavnosti iz 15. člena ZIN ne nanaša na delo (funkcijo) v takem društvu ali organizaciji, ni sprejemljiva.

Ker je bilo opravljanje predsednika strelske zveze A. tožniku prepovedano že na podlagi 15. člena ZIN, se ta ne more sklicevati na določbe ZJU, ki urejajo

relativno prepoved. Izjeme za opravljanje dela v športnih društvih 15. člen ZIN ne določa. Tožena stranka je zato ravnala pravilno, ker je tožniku prepovedala opravljati dejavnost predsednika A., saj je to na podlagi 15. člena ZIN nezdržljivo z njegovim položajem inšpektorja. Glede na prepoved po samem zakonu je nadaljnje vprašanje o sorazmernosti ukrepa nepomembno.

II. SOCIALNI SPORI

1. Sprememba zavarovalne podlage za nazaj na podlagi pravnomočno ugotovljenega delovnega razmerja (Sodba VIII Ips 15/2017 z dne 5. 9. 2017)

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 15/2017 z dne 5. 9. 2017 presojalo, ali je na podlagi ZMEPIZ-1, možna sprememba zavarovalne podlage za zavarovanca za nazaj na podlagi pravnomočne sodne odločbe o obstoju delovnega razmerja, če je bil zavarovanec takrat že vključen v obvezno zavarovanje na drugi podlagi.

Povzetek stališč

Določba 83. člena ZMEPIZ-1 ne predstavlja splošne zakonske ureditve primerov 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 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.

Okoliščine primera

Predmet tega postopka je presoja pravilnosti in zakonitosti dokončne odločbe z dne 1. 7. 2015 v zvezi s prvostopenjsko odločbo z dne 1. 4. 2015, s katerima je tožena stranka zavrnila zahtevo za ugotovitev lastnosti zavarovanca iz naslova delovnega razmerja od 1. 1. 2012 do 31. 1. 2015, vloženo na podlagi

pravnomočne sodbe delovnega sodišča. S to sodbo je bilo med drugim odločeno, da je tožnica v delovnem razmerju z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz delovnega razmerja za nedoločen čas, in ugotovljeno, da ji je delovno razmerje 31. 12. 2012 prenehalo nezakonito, zaradi česar jo je delodajalec dolžan pozvati nazaj na delo, jo prijaviti v obvezna zavarovanja iz delovnega razmerja od 1. 1. 2012 dalje, ji obračunati bruto plačo in odvesti davke ter prispevke.

Tožena stranka je zavrnilni odločbi izdala, ker je bila tožnica od 1. 1. 2012 do 31. 1. 2015 že vključena v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje iz naslova opravljanja samostojne dejavnosti. Pri tem je zavzel stališče, da gre za pravnomočno pravno razmerje, v katerega ni mogoče poseči, zakonski pogoji za takšen poseg pa niso izpolnjeni. Sporno je, ali ima tožnica, ki je bila v obravnavanem obdobju že vključena v obvezno zavarovanje kot samozaposlena, pa je bilo s pravnomočno sodbo za nazaj vzpostavljeno delovno razmerje, in s tem podlaga za obvezno zavarovanje po 14. členu ZPIZ-2, v tem obdobju lastnost zavarovanca iz naslova delovnega razmerja. Sklicevala se je na posebno ureditev v 83. členu ZMEPIZ-1.

Razlogi za odločitev

Sodišče druge stopnje je pravilno presodilo, da se določba 83. člena ZMEPIZ-1 uporablja le za razmerja, nastala pred 1. 1. 2000 in ne predstavlja pravne podlage za razrešitev tega spora.

Besedilo prvega odstavka 83. člena ZMEPIZ-1 se glasi: *»Ne glede na določbo tretjega odstavka 81. člena tega zakona (da se lastnost zavarovanca ugotavlja največ od 1. januarja 2000 naprej), se v primerih, če je bil s pravnomočno sodbo ugotovljen obstoj delovnega razmerja, lastnost zavarovanca na tej podlagi pridobi za obdobja, v katerih zavarovanec ni bil vključen v obvezno zavarovanje. Besedilo drugega odstavka 83. člena ZMEPIZ-1 pa se glasi: »Ne glede na prejšnji odstavek se lastnost zavarovanca v primerih, če je bil s pravnomočno in glede plačila prispevkov izvršeno sodbo ugotovljen obstoj delovnega razmerja, ugotovi tudi za obdobja v katerih je bil zavarovanec 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.«*

Iz citiranih določb izhaja, da je prvi odstavek 83. člena ZMEPIZ-1 izjema od pravila, da se lastnost zavarovanca na zahtevo (posameznika ali delodajalca) ugotavlja največ od 1. januarja 2000 naprej. Drugi odstavek pa je izjema od prvega odstavka. To pomeni, da se na podlagi prvega odstavka, v primeru s pravnomočno sodno odločbo ugotovljenega delovnega razmerja, lastnost zavarovanca lahko ugotavlja tudi za obdobje pred 1. 1. 2000, če oseba ni bila vključena v obvezno zavarovanje. Na podlagi drugega odstavka pa je enaka možnost (torej spet za čas pred 1. 1. 2000) dana tudi osebam, ki so bile v obvezno zavarovanje sicer vključene, vendar prostovoljno ali pa kot osebe upravičene do nadomestila zaradi začasne nezmožnosti za delo po prenehanju delovnega razmerja, pod pogojem, da je bila pravnomočna odločba glede plačila prispevkov tudi izvršena.

Določba 83. člena ZMEPIZ-1 torej ne predstavlja splošne zakonske ureditve primerov 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 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.

V konkretnem primeru je bil s pravnomočno sodbo delovnega sodišča tožnici priznan obstoj delovnega razmerja brez prekinitve, kar pomeni ugotovitev obstoja pravnega razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje. Nastal je položaj, v katerem sta v obdobju od 1. 1. 2012 do 31. 1. 2015, pri tožnici obstajali dve zavarovalni podlagi za vključitev v obvezno zavarovanje - delovno razmerje in opravljanje samostojne dejavnosti. Delovno razmerje je bilo resda vzpostavljeno šele naknadno, vendar pa je bilo vzpostavljeno za nazaj (s pravnomočno sodno odločbo) in to tudi za obdobje, ko je bila tožnica vključena v obvezno zavarovanje kot samostojna podjetnica. Tožnica je tako v spornem obdobju izpolnjevala pogoje za vključitev v obvezno zavarovanje po dveh zavarovalnih podlagah, določenih v ZPIZ-2. Na podlagi drugega odstavka 13. člena ZPIZ-2 se oseba v takem primeru obvezno zavaruje po tisti zavarovalni podlagi, ki je v tem zakonu navedena pred drugimi. To pa je bilo v konkretnem primeru delovno razmerje.

2. Posledice spremembe zakonske definicije pojma „poškodba pri delu“ (Sodba VIII Ips 170/2016 z dne 21. 2. 2017)

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 170/2016 z dne 21. 2. 2017 obravnavalo vprašanje, kateri predpis (ZPIZ-1 ali ZPIZ-2) je v obravnavani zadevi odločilen za materialnopravno presojo o tožnikovih pravicah do invalidnine za telesno okvaro in iz invalidskega zavarovanja. Tožena stranka je v reviziji navajala, da se za določitev vzroka nastanka invalidnosti (poškodba pri delu ali izven dela), ne sme uporabiti predpis, ki je veljal v času nastanka poškodbe, t.j. ZPIZ-1, saj je tožnik začel s postopkom za uveljavljanje pravic v času veljavnosti novega ZPIZ-2. Po določbah ZPIZ-2 pa bi bil lahko vzrok ugotovljene invalidnosti le poškodba izven dela in ne poškodba pri delu. V zvezi z odločitvijo o priznanju pravice do invalidnine pa je navedla, da lahko na podlagi ZPIZ-2 zavarovanci pridobijo pravico do invalidnine v skladu z določbami ZPIZ-1 le za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen, za kar pa naj pri tožniku, glede na definicijo ZPIZ-2, ne bi šlo.

Povzetek stališč

Čeprav ZPIZ-2 pravice iz naslova telesne okvare ne ureja več, je v prehodnih določbah predvidel uporabo določb 143. do 149. člena ZPIZ-1, do uveljavitve predpisov s področja varstva invalidov, če gre za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Ker se na podlagi 429. člena ZPIZ-2 še vedno uporablja 145. člen ZPIZ-1, ki izrecno določa, da se invalidnina odmeri glede na vzrok nastanka telesne okvare v času njenega nastanka, je pri ugotavljanju, ali gre za poškodbo pri delu ali ne, relevanten vzrok telesne okvare v času njenega nastanka, kar posredno odkazuje na uporabo definicije iz 63. člena ZPIZ-1, če ta vzrok nastane pred uveljavitvijo ZPIZ-2.

ZPIZ-2 glede uveljavljanja pravice do nadomestila za invalidnost (pravice iz invalidskega zavarovanja oziroma na podlagi invalidnosti) ne vsebuje izrecnih (prehodnih ali drugih) določb, po katerih bi bilo treba v primeru opredelitve vzroka poškodbe, ki je nastala pred njegovo uveljavitvijo, uporabiti (novo) definicijo iz 66. člena ZPIZ-2. Zato je treba uporabiti pravilo, da se pravna kvalifikacija nekega dejstva opravi v trenutku, ko pravo na to dejstvo veže določene pravne posledice, kar predstavlja trenutek spremembe navadnega dejstva v pravno dejstvo.

Okoliščine primera

Tožnik je bil poškodovan 2. 4. 2012, ko ga je na poti na delo zbil osebni avtomobil. Pri toženi stranki je uveljavljal pravice iz invalidnosti in pravico do invalidnine zaradi telesne okvare v postopku, ki se je začel na predlog osebne zdravnice tožnika 30. 1. 2013. Tožena stranka je tožnika z odločbo razvrstila v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic poškodbe zunaj dela, z drugo odločbo pa je odločila, da tožnik nima pravice do invalidnine za telesno okvaro.

Sporno je vprašanje, ali je poškodbo, ki se je zgodila dne 2. 4. 2012, zaradi katere je bila ugotovljena invalidnost in telesna okvara, možno šteti kot poškodbo pri delu v skladu z definicijo ZPIZ-1, čeprav je tožnik vloži za uveljavljanje pravic iz invalidnosti in telesne okvare vložil v času, ko je že veljal novi ZPIZ-2, ki poškodbo pri delu definira drugače. Na podlagi ZPIZ-1 je šlo za poškodbo pri delu tudi v primeru, če je zavarovanec poškodbo utrpel na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, medtem ko ZPIZ-2 določa, da gre v takem primeru za poškodbo pri delu le, če prevoz organizira delodajalec.

Razlogi za odločitev

ZPIZ-2 pravice iz naslova telesne okvare (invalidnine) ne ureja več, saj je bila ta pravica iz zakona izločena z namenom, da se jo uredi v drugih predpisih, in sicer v predpisih s področja varstva invalidov. ZPIZ-1 je pravico do invalidnine urejal med dodatnimi pravicami iz obveznega zavarovanja in jo definiral kot denarni prejemek, do katerega je zavarovanec upravičen v primeru telesne okvare (8. člen ZPIZ-1).

Čeprav ZPIZ-2 pravice iz naslova telesne okvare ne ureja več, je v prehodnih določbah (deveti odstavek 429. člena ZPIZ-2) predvidel uporabo določb 143. do 149. člena ZPIZ-1, do uveljavitve predpisov s področja varstva invalidov, če gre za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Ker se na podlagi 429. člena ZPIZ-2 še vedno uporablja 145. člen ZPIZ-1, ki izrecno določa, da se invalidnina odmeri glede na vzrok nastanka telesne okvare v času njenega nastanka, je pri ugotavljanju, ali gre za poškodbo pri delu ali ne, relevanten vzrok telesne okvare v času njenega nastanka, kar posredno odkazuje na uporabo definicije iz 63. člena ZPIZ-1, če ta vzrok nastane pred uveljavitvijo ZPIZ-2. Glede na navedeno je treba v primeru pravic iz naslova telesne okvare na podlagi prehodnih določb ZPIZ-2 vzrok telesne okvare definirati v skladu s predpisom, ki je veljal v času nastanka telesne okvare, kar je v tožnikovem primeru ZPIZ-1, ki je veljal na dan 2. 4. 2012, ko je pri njem nastala telesna okvara.

Tožnik je v tem sporu poleg pravice do invalidnine uveljavljal tudi pravice iz invalidskega zavarovanja oziroma pravice na podlagi invalidnosti. Na podlagi 62. člena ZPIZ-1 so vzroki za nastanek invalidnosti poškodba pri delu, poklicna bolezen, bolezen in poškodba izven dela. Enako določbo vsebuje tudi ZPIZ-2 v 65. členu.

Pri opredelitvi vzroka invalidnosti v eno od teh štirih kategorij gre za ugotavljanje pravnega dejstva. Neko dejstvo kot življenjski dogodek (npr. poškodba) postane pravno dejstvo takrat, ko pravo na njegov nastanek veže določene pravne posledice. Splošno in abstraktno pravno pravilo, ki ga z razlago izluščimo iz formalnega vira prava, je treba normativno konkretizirati tedaj, ko nastopi pravno dejstvo, ki ga predvideva predpostavka dispozicije.

Na dejstvo poškodbe kot življenjskega dogodka veljavno pravo veže določene pravne posledice, ki so različne glede na (pravno) opredelitev vzroka te poškodbe. Med temi pravnimi posledicami je tudi uveljavljanje različnih socialnih pravic. Socialne pravice v slovenskem pravnem redu niso urejene enotno, pač pa jih urejajo različni zakoni, med drugim zakon, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zakon, ki ureja zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje, zakon, ki ureja socialno varstvo in drugi. Čeprav so posamezne socialne pravice urejene v različnih zakonih, gre za povezan sistem, zaradi česar se ti pri svoji uporabi neizogibno navezujejo in sklicujejo drug na drugega. ZPIZ-1 je definicijo poškodbe pri delu (63. člen) umestil v poglavje o pravicah na podlagi invalidnosti, na katero se je v nadaljevanju večkrat skliceval, tudi v primeru pravice do invalidnine, ki je bila sicer uvrščena med dodatne pravice in ne med pravice na podlagi invalidnosti. Na isto definicijo se je v zvezi z uveljavljanjem socialnih pravic iz drugega naslova - obveznega zdravstvenega zavarovanja - navezoval tudi Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ), na podlagi izrecne določbe 19. člena tega zakona.

Drži, da se pogoji za pridobitev pravice načeloma presojujejo po zakonu, veljavnem v času vložitve zahtevka, če sam zakon (praviloma) v prehodnih določbah ne določa kaj drugega. Vendar pa v konkretnem primeru ne gre za to, da bi se pogoji za pridobitev pravice tožnika iz invalidnosti presojali po ZPIZ-1, ki v času vložitve zahtevka ni več veljal. Nasprotno - pogoji za pridobitev pravice so se presojali po ZPIZ-2. Gre le za vprašanje pravne kvalifikacije vzroka poškodbe, ki je pravni pojem, ki ga poznata tako ZPIZ-1 kot ZPIZ-2, vendar ga definirata drugače.

Ker ZPIZ-2 v zvezi z uveljavljanjem pravice do nadomestila za invalidnost ne vsebuje izrecnih (prehodnih ali drugih) določb, po katerih bi bilo treba v primeru opredelitve vzroka poškodbe, ki je nastala pred njegovo uveljavitvijo, uporabiti (novo) definicijo iz 66. člena ZPIZ-2, je treba uporabiti pravilo, da se pravna kvalifikacija nekega dejstva opravi v trenutku, ko pravo na to dejstvo veže določene pravne posledice, kar predstavlja trenutek spremembe navadnega dejstva v pravno dejstvo.

3. Vpliv izbrisa zavarovanca iz evidence brezposelnih oseb na pravico do nadomestila za invalidnost (Sodba VIII Ips 321/2016 z dne 7. 3. 2017)

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 321/2016 z dne 7. 3. 2017 presojalo, kakšne so posledice izbrisa iz evidence brezposelnih oseb Zavoda RS za zaposlovanje in posledične šestmesečne prepovedi ponovnega vpisa na pridobitev pravice iz invalidskega zavarovanja - v konkretnem primeru na pravico do nadomestila za invalidnost.

Povzetek stališč

Zavod RS za zaposlovanje je tožniku neutemeljeno zavrnil prijavo. Kasnejša odločba o priznanju pravic na podlagi invalidnosti namreč predstavlja nov naslov za prijavo v evidenco iskalcev zaposlitve, na katerega predhodna odločba zavoda o izbrisu iz evidence brezposelnih oseb ne more vplivati. Določba drugega odstavka 14. člena ZUTD namreč omogoča, da se pri zavodu za zaposlovanje zaradi pridobitve informacij o trgu dela in zaposlovanju ter pomoči pri iskanju zaposlitve lahko prijavijo tudi drugi iskalci zaposlitve, ki se po določbah tega zakona ne štejejo za brezposelne osebe. V takem položaju je bil tudi tožnik, ki se po določbah 8. člena ZUTD ni (več) štel za brezposelno osebo. Prepoved ponovnega vpisa po 130. členu ZUTD se nanaša le na vpis v evidenco brezposelnih oseb in evidenco oseb, vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ne pa tudi v evidenco iskalcev zaposlitve. Tudi 97. člen ZPIZ-1 ne določa izrecno obveznosti vpisa v evidenco brezposelnih oseb, pač pa zgolj prijavo pri zavodu. Ta obveznost pa je izpolnjena tudi z vpisom v evidenco iskalcev zaposlitve.

Okoliščine primera

Tožnik je bil v obdobju od 17. 1. 2011 do 17. 8. 2012 izbrisan iz evidence brezposelnih oseb Zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod) na podlagi 129. in 130. člena Zakona o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD). Tožena stranka - Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije - je z odločbo pri tožniku ugotovila III. kategorijo invalidnosti, mu priznala pravico do premestitve na drugo delo z omejitvami in mu naložila, da se mora v roku 30 dni od dokončnosti te odločbe prijaviti pri Zavodu. To je tožnik tudi storil, vendar je Zavod tožnikovo prijavo zavrnil, ker naj bi zanj po osmem odstavku 130. člena ZUTD veljala šestmesečna prepoved ponovnega vpisa. Tožnik je zahtevek za priznanje pravice do nadomestila za invalidnost vložil dne 12. 8. 2015, ko se je lahko pri Zavodu ponovno vpisal v evidenco brezposelnih oseb. Tožena stranka je njegov zahtevek zavrnila iz razloga, ker je bil (v nasprotju s 97. členom ZPIZ-1) vložen po poteku 30-dnevnega roka od dokončnosti odločbe tožene stranke z dne 30. 5. 2012.

Razlogi za odločitev

Na podlagi 97. člena ZPIZ-1 zavarovanec, ki ob nastanku invalidnosti ni bil obvezno zavarovan in zavarovanec, ki je izgubil delo ali po lastni krivdi prekinil delovno razmerje oziroma obvezno zavarovanje ob ali po nastanku invalidnosti, pridobi pravico do ustreznega denarnega nadomestila po tem zakonu, če se v roku 30 dni po dokončnosti odločbe o priznani pravici iz invalidskega zavarovanja oziroma po prenehanju delovnega razmerja ali zavarovanja prijavi pri zavodu za zaposlovanje.

130. člen ZUTD ureja prenehanje vodenja v evidenci brezposelnih oseb oziroma evidenci oseb, vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Na podlagi osmega odstavka tega člena se oseba v določenih primerih, navedenih v petem odstavku tega člena (eden od teh primerov je bil s strani Zavoda ugotovljen tudi za tožnika), šest mesecev po prenehanju vodenja v evidenci ne more ponovno prijaviti pri Zavodu.

Revizijsko sodišče ugotavlja, da je Zavod tožniku neutemeljeno zavrnil prijavo. Kasnejša odločba o priznanju pravic na podlagi invalidnosti je namreč predstavljala nov naslov za prijavo v evidenco iskalcev zaposlitve, na katerega predhodna odločba Zavoda o izbrisu iz evidence brezposelnih oseb ni mogla vplivati. Določba drugega odstavka 14. člena ZUTD namreč omogoča, da se

pri Zavodu zaradi pridobitve informacij o trgu dela in zaposlovanju ter pomoči pri iskanju zaposlitve lahko prijavijo tudi drugi iskalci zaposlitve, ki se po določbah tega zakona ne štejejo za brezposelne osebe. V takem položaju je bil tudi tožnik, ki se po določbah 8. člena ZUTD ni (več) štel za brezposelno osebo. V nasprotju z osebami, ki imajo status brezposelne osebe, so pravice oseb, vpisane v evidenco iskalcev zaposlitve omejene le na pridobivanje informacij o trgu dela in zaposlovanju ter na pomoč strokovnih delavcev Zavoda pri iskanju zaposlitve. Prepoved ponovnega vpisa po 130. členu ZUTD se nanaša le na vpis v evidenco brezposelnih oseb in evidenco oseb, vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ne pa tudi v evidenco iskalcev zaposlitve. Tudi 97. člen ZPIZ-1 ne določa izrecno obveznosti vpisa v evidenco brezposelnih oseb, pač pa zgolj prijavo pri Zavodu. Ta obveznost pa je izpolnjena tudi z vpisom v evidenco iskalcev zaposlitve.

4. Poseg v pravnomočno odločbo o odmeri pokojnine z uporabo instituta neprave obnove postopka po zpiz-2 in obveznost plačila zakonskih zamudnih obresti (Sodba VIII Ips 308/2016 z dne 9. 5. 2017)

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 308/2016 z dne 9. 5. 2017 presojalo, ali so v konkretnem primeru podani razlogi za uporabo 183. člena ZPIZ-2 (neprava obnova postopka) ter vprašanje obveznosti plačila zakonskih zamudnih obresti.

Povzetek stališč

Ob ugotovitvi, da pri odločitvi o pravici do pokojnine za več kot 10 let niso bila upoštevana plačila za nadurno delo, sodišče drugače kot toženec zaključuje, da gre za očitno napačno ugotovljeno dejansko stanje, napačno izračunano pokojninsko osnovo in s tem za podlago za poseg v pravnomočno odločbo. Zato je odločitev, ki temelji na uporabi 183. člena ZPIZ-2, pravilna.

Šele na podlagi dokončne in izvršljive odločbe o odmeri starostne pokojnine z upoštevanjem plačil za delo preko polnega delovnega časa bo za toženca nastala obveznost izpolnitve. Zato do zamude v izpolnitvi ne more priti, dokler dajatev ne bo priznana z izvršljivim upravnim aktom ali sodno odločbo, pa čeprav so dajatev priznane za nazaj.

Okoliščine primera

Tožniku je bila z odločbo priznana pravica do starostne pokojnine od 1. 1. 2006 dalje. Zoper odločbo se ni pritožil in je postala dokončna in pravnomočna. Po pravnomočnosti odločbe je pridobil podatek, da pri odmeri pokojnine niso bila upoštevana plačila za delo preko polnega delovnega časa v letih 1974 do 1985. Zato je 21. 8. 2013 vložil zahtevo za spremembo odločbe. Toženec (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije) je z odločbo zavrnil zahtevo tožnika za ponovno odmero pokojnine. V pravnomočno razmerje naj ne bi bilo več mogoče posegati. Menil je, da niso podani pogoji za uporabo 183. člena ZPIZ-2, ki ureja nepravo obnovo postopka, saj bi bilo to možno le v primeru, ko je dejansko stanje očitno nepravilno ugotovljeno. Toženec naj bi v postopku izdaje odločbe o pokojnini upošteval vse razpoložljive podatke in na njihovi podlagi pravilno odločil. Prav tako naj ne bi bila kršena določba materialnega zakona, da bi bila podana podlaga za uporabo 183. člena ZPIZ-2.

Razlogi za odločitev

Bistvo pravice do pokojnine je pravica posameznika, da na podlagi plačanih prispevkov pridobi in uživa pokojnino, katere višina je odvisna od plačanih prispevkov. Nedvomno so delavci in delodajalci dolžni plačevati prispevke tudi od plačila za delo preko polnega delovnega časa. Predpisi o delovnih razmerjih so v različnih časovnih obdobjih različno določali zgornjo omejitev dovoljenih ur dela preko polnega delovnega časa, plačila zanje pa so se na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju vštevala v pokojninsko osnovo.

Dolžnost sporočanja podatkov, da se pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja uresničujejo skladno s predpisi, je na delodajalcu oziroma na drugih zavezancih za prispevek in ne na delavcu. Podatki se zberejo v matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Sporočene podatke je bil toženec oziroma njegovi predniki dolžan preverjati v postopku revizije. Preverjanje pa mora biti tako v korist kot tudi v škodo posamezne stranke. Če so podatki v obrazcih napačni, so za odmero pokojnine odločilni prejemki in od njih plačani prispevki, kar lahko zavarovanci dokazujejo. Tudi Sodišče EU je odločilo, da ima delavec na podlagi plačila pravico, da ob izpolnitvi zakonskih pogojev prejme ustrezne dajatve.⁷

⁷ C-160/96.

Sodišče pritrjuje tožencu glede učinkov pravnomočnosti. Vendar pa je v skladu s 158. členom Ustave RS mogoče pravno razmerje, urejeno s pravnomočno odločbo državnega organa odpraviti, razveljaviti ali spremeniti v primerih in po postopku, določenih z zakonom. Možnosti za spremembo pravnomočne odločbe toženca določata ZUP in 183. člen ZPIZ-2. Ta člen ureja razveljavitev ali spremembo dokončne odločbe, ti. nepravo obnovo postopka. Določeno je, da lahko dokončno odločbo, s katero je bila kršena materialna določba zakona ali podzakonskega akta ter tudi zaradi očitno napačno ugotovljenega dejanskega stanja v škodo ali korist zavarovanca ali uživalca pravic ali zavoda, spremeni pristojna enota zavoda, ki je odločbo izdala. Rok za izdajo nove odločbe je 10 let od vročitve dokončne odločbe. Odločba učinkuje od prvega dne naslednjega meseca po dani zahtevi. Če je bil postopek uveden po uradni dolžnosti, učinkuje od prvega dne naslednjega meseca po izdaji odločbe.

Namen ureditve te možnosti za spremembo dokončne odločbe je v tem, da se popravijo očitne, torej zaznavne napake, tako tehnične, dejanske ali vsebinske, do katerih je prišlo pri odločitvi o pravici ali njenem obsegu. Določen je tudi daljši rok kot ga določa ZUP. Gre torej podobno kot pri obnovi po ZUP tudi za odpravo nepopolnega ali nepravilno ugotovljenega dejanskega stanja, ki pomeni kršitev temeljnega načela materialne resnice. To izredno pravno sredstvo je utemeljeno v pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ker se pravica do pokojnine odraža v njenem dolgotrajnem uresničevanju. Z njim je dana možnost odprave napak pri odločanju zaradi napačno uporabljenih podatkov pri upokojevanju, kar ima lahko velik vpliv na pravico posameznika. S podobnimi argumenti je uvedbo tega izrednega pravnega sredstva utemeljevala tudi Vlada RS ob pripravi in sprejemanju ZPIZ-2.

Poseg v pravnomočno odločbo in ureditev po 183. členu ZPIZ-2 je ob vprašanju vštevanja delnic v pokojninsko osnovo obravnavalo Ustavno sodišče RS.⁸ Iz odločbe izhaja, da naj se pri odmeri pokojnine upoštevajo tisti podatki, ki odražajo dejansko in pravilno stanje o plačanih prispevkih.

Toženec je ob izdaji odločbe o pravici do pokojnine v letu 2006 upošteval vse razpoložljive podatke. Vendar to očitno niso bili vsi podatki, ki vplivajo na določitev pokojninske osnove. Stališče, da ne gre za uporabo 183. člena ZPIZ-2, ker ne gre za očitno napačno uporabljene podatke, je napačno. Ker se morajo plačani prispevki odražati v pokojninski osnovi, in ker v pokojninsko osnovo tožnika

⁸ Glej U-I-239/14, Up-1169/12 z dne 26. 3. 2015.

plačilo za delo preko polnega delovnega časa ni bilo upoštevano, dejanska podlaga za odločitev o pravici ni pravilna in v posledici pokojninska osnova ni bila določena skladno z materialnim zakonom. Dejansko stanje, ki ne upošteva vseh prejemkov, ki se morajo všeti v pokojninsko osnovo, je očitno napačno.

Ob ugotovitvi, da pri odločitvi o pravici do pokojnine za več kot 10 let niso bila upoštevana plačila za nadurno delo, sodišče drugače kot toženec zaključuje, da gre za očitno napačno ugotovljeno dejansko stanje, napačno izračunano pokojninsko osnovo in s tem za podlago za poseg v pravnomočno odločbo. Zato Vrhovno sodišče pritruje sodiščema nižjih stopenj, da je odločitev, ki temelji na uporabi 183. člena ZPIZ-2, pravilna. Sodišči sta utemeljeno odpravili izpodbijani odločbi ter tožencu naložili, da tožniku ponovno odmeri pokojnino z upoštevanjem dohodkov, izplačanih za delo preko polnega delovnega časa.

Prav tako ni utemeljeno stališče toženca, da ni mogoča uporaba tega instituta, ker tožnik ni uporabil pravnih sredstev, ki bi jih lahko. ZPIZ-2 tega pogoja ne določa. Določa le, da mora biti odločba, ki se izpodbija, dokončna, to pa postane tudi, če ni bila vložena pritožba.

Toženec se tudi ne strinja z odločitvijo v zvezi s priznanimi zakonskimi zamudnimi obrestmi. Pravice in obveznosti iz razmerij v zvezi z javno pravnimi dajatvami se presojajo po predpisih, ki urejajo posamezno področje. ZPIZ-2 ureja vprašanje obresti le v 197. členu. Določa, da je toženec dolžan prejemniku priznanih pokojninskih prejemkov izplačati zamudne obresti, če teh ne izplača v 60 dneh, potem ko je odločba o priznanju pravice postala izvršljiva. Zamudne obresti se odmerijo v skladu s predpisi, ki urejajo oblagacijska razmerja, od naslednjega dne po izteku navedenega roka. Vendar ta določba v tej zadevi ne pride v poštev, saj očitno ne gre za primer zamude pokojninskega prejemka po izvršljivi odločbi.

Na podlagi prvega odstavka 182. člena ZPIZ-2 pritožba zoper odločbo organa prve stopnje ne zadrži njene izvršitve, razen v primeru priznanih pravic na podlagi II. ali III. kategorije invalidnosti oziroma pravice do invalidske pokojnine. Po določbi drugega odstavka 224. člena ZUP pa postane odločba prve stopnje v primeru, ko pritožba ne zadrži njene izvršitve, izvršljiva, ko se vroči stranki. Šele na podlagi dokončne in izvršljive odločbe o odmeri starostne pokojnine z upoštevanjem plačil za delo preko polnega delovnega časa bo za toženca nastala obveznost izpolnitve. Zato do zamude v izpolnitvi ne more priti, dokler dajatev ne bo priznana z izvršljivim upravnim aktom ali sodno odločbo, pa čeprav so dajatev priznane za nazaj.