

NOVEJŠA SODNA PRAKSA V DELOVNIH IN SOCIALNIH SPORIH

Ivan Robnik*

UDK: 331.109:347.9:349

Povzetek: V prispevku so obravnavani štiri iudikati Vrhovnega sodišča RS, ki se nanašajo na spore, v katerih so bila obravnavana tako delovno pravna vprašanja, kot vprašanja s področja socialne varnosti. Primeri kažejo na občutljivost razmejitve med pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja ter pravicami iz socialnih zavarovanj, tako z vidika položaja delavcev in zavarovancev, kot z vidika delodajalcev in nosilcev socialnih zavarovanj.

Ključne besede: razlog nesposobnosti, delazmožnost, odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu, rok za odpoved, definicija invalidnosti, poklicna invalidnost, plačilo nadomestila plače.

RECENT CASE LAW IN LABOUR AND SOCIAL DISPUTES

Abstract: The contribution discusses four judgements of the Supreme Court of Slovenia in disputes concerning labour law and the issues regarding social security. From the cases discussed, a certain sensitivity regarding the distinction between the rights and obligations pursuant to labour relationship can be observed in the light of both: the workers / employees as the insured persons and those of the employers and insurance institutions.

Key words: inability, working ability, termination of employment contract, disabled worker, notice period, definition of invalidity, occupational invalidity, accident sick pay / compensation benefit

* Ivan Robnik, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik svetnik na Vrhovnem sodišču RS.
ivan.robnik@sodisce.si
Ivan Robnik, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

1. UVOD

V prikazu novejše sodne prakse v delovnih in socialnih sporih se bom omejil na iudikate, ki se dotikajo tako delovnopravne sfere, kot sfere socialne varnosti. Vemo, da sta bili v preteklosti v družbenolastniškem sistemu obe sferi prepleteni, tako da bi jasno razmejitev med njima težko potegnili. Z opredelitvijo ustavne pravice do zasebne lastnine in svobodne gospodarske pobude oziroma podjetništva (33. in 74. člen Ustave) na eni in z opredelitvijo ustavne pravice do socialne varnosti (50. člen Ustave) na drugi strani je bila dana podlaga za določnejšo razmejitev pravic iz delovnega razmerja in pravic iz socialnih zavarovanj ter obveznosti titularjev, ki morajo zagotavljati pravice iz enega in drugega področja.

Tako v zakonodaji, kot v praksi v posameznih primerih še vedno prihaja do nedoločne razmejitve med delovnopravno sfero in sfero socialne varnosti. Sicer pa se tudi po naravi stvari obe sferi dotikata in v veliki meri vsaj naslanjata druga na drugo, saj se praktično vsi zaposleni sočasno pojavljamo v obeh sferah – kot delavci in kot zavarovanci v sistemih socialnih zavarovanj.

2. Sklep VIII Ips 289/2009 z dne 8.11.2010 – pomen delovnih omejitev iz zdravstvenih razlogov

Na obdobjem zdravstvenem pregledu v smislu določb 22. člena ZVZD je bilo ugotovljeno, da je tožnik delazmožen za svoje delo vzdrževalca z omejitvami, ki so bile v mnenju specialista medicine dela tudi po vsebini opredeljene. Tožena stranka je zatrjevala, da je tožniku zagotovila ustrezne omejitve, pa tudi v okviru omejitev tožnik ni dosegel utemeljeno pričakovanih rezultatov. Po izrecnem spremljanju njegovega dela je tožena stranka ugotovila, da je pri tožniku podan utemeljen razlog nesposobnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pred podajo odpovedi je bil tožnik ponovno predstavljen specialistu medicine dela, ki je bil mnenja, da bi moral biti z novimi izvidi napoten na invalidsko komisijo. Takšen izvid je bil posredovan tudi tožnikovemu izbranemu osebnemu zdravniku.

Ne glede na tak izvid je tožena stranka tožniku podala redno odpoved iz razloga nesposobnosti. V času spremljanja njegovega dela in vse do podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnik ni uveljavljal zadržanosti od dela iz zdravstvenih razlogov, niti ni zahteval uvedbe postopka za priznanje pravic iz naslova invalidnosti, niti se ni na mnenje specialista medicine dela izrecno skliceval pri delodajalcu v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Se je pa na svoje zdravstveno stanje skliceval v tožbi, s katero je uveljavljal nezakolitost odpovedi.

Pred sodiščem prve in druge stopnje je tožnik s tožbo uspel, saj je sodišče presodilo, da je bila odpoved nezakonita že glede na zadnje mnenje specialista medicine dela, da je potrebno tožnika napotiti na invalidsko komisijo.

V revizijskem postopku sodišče s tako presojo ni soglašalo. Ker nižji sodišči dotlejš samih ugotovitev o nedoseganju pričakovanih delovnih rezultatov nista preverjali, je izpodbijano sodbo razveljavilo in vrnilo zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Pri tem pa je zavzelo naslednja stališča:

Delodajalec mora pri delu upoštevati delavčevo delazmožnost, ugotovljeno na podlagi zdravstvenih pregledov v smislu določb 22. člena ZVZD, na podlagi ugotovitev osebnega zdravnika oziroma odločitev imenovanega zdravnika in zdravstvene komisije v smislu določb ZZVZZ o ugotovitvi začasne nezmožnosti za delo in na podlagi dokončne odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, izdane na podlagi določb ZPIZ-1.

Mnenje, da je potrebno tožnika z novimi izvidi napotiti na invalidsko komisijo, ni bilo podlaga obveznosti tožene stranke, da bi tožnika razporedila na drugo delovno mesto oziroma, da zgolj zaradi tega mnenja od tožnika, kolikor je bil na delu, ne bi smela zahtevati sicer pričakovanih delovnih rezultatov. Tako mnenje bi lahko bilo le podlaga za uveljavljanje začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali za uvedbo postopka za ugotavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja. Na te postopke pa tožena stranka formalno ni mogla vplivati, ker ji tako zakonodaja s področja zdravstvenega varstva, kot s področja invalidskega zavarovanja tega ne omogoča.

Sodišče je na tak način poskušalo določiti razmejitev med za delodajalca obvezujočimi akti izvajalcev zdravstvenih storitev in drugimi organi zdravstvenega ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja na eni strani ter drugimi mnenji izvajalcev zdravstvene službe, ki na drugi strani lahko služijo le kot usmeritev za ustrezno postopanje delavca – zavarovanca, pa tudi njegovega izbranega osebnega zdravnika in na katere delodajalec ne more biti vezan.

3. Sklep VIII Ips 326/2009 z dne 24.1.2011 – odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti in poslovnega razloga

Tožena stranka je že v mesecu juliju 2007 ugotavljala, da bo prenehala potreba po za tožnika, invalida III. kategorije, ustreznem delu. Takrat je tožnika tudi obvestila o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Da tožniku ne more zagotavljati ustrezne zaposlitve, je v svojem mnenju dne 7. 2. 2008

potrdila tudi komisija za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tožnik je pred sodiščem izpodbijal dne 28. 2. 2008 podano odpoved pogodbe. Sodišče prve stopnje je zahtevku ugodilo, ker je štelo, da odpoved ni bila podana v zakonskem šest mesečnem roku. Do navedb, da tudi po vsebini ni obstajal utemeljen razlog za odpoved, se ni opredelilo.

Sodišči druge in tretje stopnje sta se do začetka teka roka za odpoved v teh primerih opredelili drugače. Vrhovno sodišče pa se je opredelilo tudi do pomena mnenja komisije za ugotavljanje podlage za odpoved s tem, da je bila zaradi preverjanja obstoja utemeljenega odpovednega razloga zadeva vrnjena sodišču prve stopnje v novo sojenje. Pri tem je Vrhovno sodišče oblikovalo naslednja stališča:

V primeru prenehanja potreb po ustreznem delu invalida oz. nemožnosti zagotovitve ustreznega dela je za začetek teka zakonskega roka za odpoved pogodbe o zaposlitvi odločilen datum, ko delodajalec od pristojne komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi prejme pozitivno mnenje o obstoju oz. utemeljenosti odpovednega razloga. Šteje se, da je bil šele s pridobitvijo tega mnenja ugotovljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Pridobitev mnenja komisije je pogoj za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu. Mnenje komisije pa nima take dokazne vrednosti, da bi se zgolj na tej podlagi odpovedni razlog štel za dokazanega. V delovnem sporu je delodajalec še vedno dolžan dokazati, da obstoji utemeljen razlog za odpoved, pri čemer sodišče presodi tudi mnenje komisije tako glede ugovora, da komisija dejanskega stanja ni pravilno ugotovila, kot glede njenih (strokovnih) ugotovitev.

Sodna presoja mnenja komisija se na zahtevo delavca opravi šele v sporu o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pri tem je sodišče izhajalo iz stališča, zavzetega že v sklepu VIII R 32/2007 z dne 18.9.2007, da zoper mnenje komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu iz 103. člena ZPIZ-1 ni dovoljeno posebno sodno varstvo, saj ne gre za samostojno odločitev o pravici ali pravni koristi. Hkrati pa je zagotovljena sodna kontrola navedenega mnenja v delovnem sporu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu v okviru presoje utemeljenosti odpovednega razloga. Enako stališče je bilo zavzeto tudi v upravnem sporu v sklepu I Up 77/2010 z dne 26.5.2010.

Ob ureditvi prenehanja delovnega razmerja delovnemu invalidu v 102. in 103. členu ZPIZ-1 ter redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za

opravljanje dela zaradi invalidnosti v 88. členu ZDR navedena stališča sodišča odpravljajo glavne dileme v primerih, ko delodajalec delavcu invalidu II. ali III. kategorije ni v stanju zagotoviti (invalidskim omejitvam) ustrezno zaposlitev. Glede na sprejeta stališča pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu praviloma celo ne bo podan sicer najpogostejši vzrok za nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, to je potek zakonskega roka za odpoved. Vezanost na podajo mnenja zunanje komisije odpravlja večino siceršnjih dilem glede začetka teka roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Je pa takšna, tudi za delodajalca dovolj fleksibilna ureditev odpuščanja invalidov z vidika njihovega varstva sprejemljiva predvsem ob učinkovitem delovanju kvotnega sistema in drugih spodbud za zaposlovanje invalidov iz ZZRZI.

4. VIII Ips 121/2009 z dne 21.3.2011 – definicija invalidnosti, poklicna invalidnost

Tožnica je bila zaposlena kot (priučena) šivilja v industrijski proizvodnji avtomobilskih prevlek. Zaradi težav z vidom (glavkom) je bila po letu 2000 na priporočilo zdravnika pri delodajalcu razporejena na drugo delovno mesto, odlaganje garnitur, to je končnih proizvodov. V letu 2003 je sprožila postopek za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja. O tožničini invalidnosti je tožena stranka (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje) dokončno odločila šele v letu 2006 in ugotovila, da pri tožnici invalidnost ni podana. Že pred tem je v letu 2005 tožnici pri delodajalcu prenehalo delovno razmerje zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, tako da je bila v času izdaje zavrnilnih odločb tožene stranke vodena pri Zavodu za zaposlovanje s pravico do prejemanja denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. V postopku za ugotavljanje invalidnosti je invalidska komisija ugotovila, da je tožnica, kljub težavam z vidom, za svoje delo odlagalke garnitur še vedno delazmožna.

V socialnem sporu je sodišče ugotovilo, da je tožnica po poklicu industrijska šivilja in da je predstavljalo delovno mesto odlagalke garnitur le eno od mogočih zadolžitev šivilje. Invalidska komisija ni sledila zahtevi sodišča, da se opredeli do procenta tožničine invalidnosti z vidika poklica šivilje. Se je pa invalidska komisija določno opredelila, da tožnica zaradi bolezenskih težav z vidom za delo šivilje pod splošnimi pogoji ni več delazmožna. Še naprej pa je vztrajala, da je delazmožna za delo odlagalke garnitur v polnem delovnem času. Ob takih ugotovitvah je sodišče upoštevalo, da je tožničina delazmožnost za poklic šivilje bistveno zmanjšana, vendar za manj kot 50 %, in tožnico razvrstilo v III. kategorijo invalidnosti

od 9.12.2003 dalje (ko je bil podan predlog za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja), s pravico do premestitve na drugo delo odlaganje garnitur in druga dela v poklicu šivilje, kjer ni potreben barvni in globinski vid, in s pravico do namočenja za invalidnost, odmero katerega je naložilo toženi stranki.

V revizijskem postopku, v katerem je tožena stranka vztrajala, da pri tožnici ni invalidnosti, ker je še vedno brez omejitev delazmožna za delo na njenem zadnjem delovnem mestu odlagalka garnitur, je revizijsko sodišče glede na definicijo invalidnosti v 60. členu ZPIZ-1 soglašalo s presojo nižjih sodišč in za svojo odločitev navedlo naslednje razloge:

Na podlagi prvega odstavka 60. člena ZPIZ-1 je invalidnost podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje. Pri tem je v skladu s tretjo alinejo drugega odstavka tega člena invalidnost III. kategorije podana, če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50% ali, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen. Kot svoj poklic se na podlagi tretjega odstavka tega člena šteje delo na delovnem mestu, na katero je zavarovanec razporejen in vsa dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določena dela skladno z zakoni ali kolektivnimi pogodbami.

V primerjavi z opredelitvijo invalidnosti v prejšnjem ZPIZ/92 gre za novo definicijo invalidnosti, ki upošteva celoto splošnih in poklicnih delovnih zmožnosti zavarovanca, in ne le zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu¹. V bistvu ZPIZ-1 definira invalidnost kot poklicno invalidnost, poskuša pa že v sami definiciji istočasno kombinirati tako poklicno kot splošno invalidnost². Na podlagi določb ZPIZ/92 se je invalidnost ugotavljala glede na zahteve delov-

¹ Glej – Belopavlovič in ostali: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s komentarjem (Komentar), GV založba, Ljubljana, 2000, stran 292 in 293 (Kalčič).

² Cvetko in ostali: Pregled sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji, Maribor 2009, stran 105.

nega mesta, na katerem je bil zavarovanec redno zaposlen pred nastankom zdravstvenih sprememb (zmanjšanja ali izgube delovne zmožnosti – prvi odstavek 27. člena), oziroma glede na delavčevo delo na delovnem mestu, na katerem je bil zavarovanec trajno razporejen neposredno pred nastankom invalidnosti (če je bilo za zavarovanca ugodnejše, na katerem je delal najmanj dve leti v zadnjih treh letih pred nastankom invalidnosti – 36. člen). V ZPIZ-1 takih določb več ni. Namesto opredelitve zavarovančevega oziroma svojega dela, na katerem je bil zavarovanec razporejen neposredno pred nastopom invalidnosti (36. člen ZPIZ/92) in ki je bilo izhodišče za ugotavljanje invalidnosti po prejšnjem zakonu, ZPIZ-1 kot tako izhodišče navaja definicijo svojega poklica (člen 60/3), ki poleg dela na delovnem mestu, na katerem je bil zavarovanec razporejen na podlagi pogodbe o zaposlitvi, vključuje tudi vsa druga dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima zavarovanec ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določeno delo.³ Gre za opredelitev zavarovančevega poklica pred nastankom invalidnosti, kot izhodišča za ugotavljanje le te, podobno kot je šlo na podlagi določb ZPIZ/92 za opredelitev svojega dela, kot dela na delovnem mestu pred nastopom zavarovančeve invalidnosti.

Kot izhodišče za invalidnost III. kategorije so v tretjem odstavku 60. člena ZPIZ-1 očitno alternativno opredeljena tri izhodišča oziroma trije različni razlogi:

- nezmožnost za delo s polnim delovnim časom, lahko pa zavarovanec (z ali brez poklicne rehabilitacije) delo opravlja vsaj s polovico delovnega časa,
- zmanjšanje delovne zmožnosti za zavarovančev poklic za manj kot 50%,
- če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, ni pa zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Vsako od navedenih izhodišč je lahko samostojni razlog za priznanje invalidnosti III. kategorije. Pri tem je za razlikovanje med razlogom oziroma izhodiščem po drugi in tretji alineji pomembno, da gre po drugi alineji za bistveno zmanjšanje delovne zmožnosti za zavarovančev poklic (vendar še vedno za

³ „Definicija svojega poklica je nadomestila prejšnjo definicijo svojega dela.“

„Svoj poklic je tako sodobneje in širše opredeljen kot do sedaj, saj se je invalidnost ocenjevala le glede na delo, ki ga je zavarovanec opravljal neposredno pred nastankom invalidnosti.“

Komentar, str. 296.

Podobno glej - Bubnov Škoberne, Strban: Pravo socialne varnosti, GV Založba, Ljubljana 2010, str. 249 in 250

zmanjšanje za manj kot 50%), po tretji alineji pa za sicer ne bistveno splošno zmanjšanje delovne zmožnosti zavarovanca za njegov poklic, kljub temu pa ni zmožen za delo na konkretnem delovnem mestu, na katerega je razporejen.

V odvisnosti od razloga za priznanje invalidnosti III. kategorije ZPIZ-1 opredeljuje tudi pravico do premestitve (91. člen) in pravico do nadomestila za invalidnost (92. in 94. člen). Zavarovanec, ki mu je priznana invalidnost III. kategorije zaradi zmanjšanja delovne zmožnosti za svoj poklic za manj kot 50%, ima po logiki stvari pravico do (nove) premestitve le v primeru, ko mu v času nastanka invalidnosti še ni zagotovljeno ustrezno delo, oziroma tisti invalid, ki ostane brez ustrezne zaposlitve. Pravico do nadomestila za invalidnost pa imajo v bistvu vsi invalidi III. kategorije na podlagi zavarovanja za invalidnost, to je tako tisti, ki so zaposleni in jim je zagotovljena pravica do premestitve, kot tisti, ki so oziroma ostanejo brez zaposlitve, le da v različnih višinah (prvi in tretji odstavek 94. člena ZPIZ-1).

Sodišče je na podlagi izvedenih dokazov ugotovilo, da tožnica za svoj poklic strojna oziroma priučena šivilja⁴ pod splošnimi pogoji zaradi okvarjenega vida ni več delazmožna, zmožna pa je za drugo delo v svojem poklicu, kjer ni potreben barvni in globinski vid. To stanje naj bi trajalo najmanj od 9. 12. 2003, že pred tem pa je bila tožnica pri delodajalcu na priporočilo zdravnika iz tipičnih del šivilje razporejena na delovno mesto odlagalka končnih garnitur, ki predstavlja le enega od delovnih področij poklica šivilje. Hkrati je sodišče ugotovilo, da tožnica od 23. 9. 2005 dalje (torej tudi v času izdaje spornih odločb tožene stranke) brez lastne krivde ni bila več zaposlena.

Glede na gornje ugotovitve je sodišče utemeljeno presodilo, da je tožničina delazmožnost za opravljanje poklica šivilje pod splošnimi pogoji bistveno zmanjšana, vendar za manj kot 50%, saj je tudi po ugotovitvah invalidske komisije tožene stranke oster vid in razlikovanje barv pogoj za opravljanje najbolj tipičnih šiviljskih del. Na take ugotovitve (ki jih tožena stranka tudi v pritožbi ni prerekala) in iz katerih izhaja tudi sodišče druge stopnje, je revizijsko sodišče vezano (člen 370/III ZPP).

Upošteva je ugotovljeno zmanjšanje delovne zmožnosti tožnice za poklic šivilje, oziroma ugotovljeno preostalo delovno zmožnost za drugo delo v poklicu

⁴ Strojna šivilja je kot upravljalca strojev za šivanje navedena v Uredbi o standardni klasifikaciji poklicev 2008 pod šifro 8153. Zlagalec garnitur oziroma zlaganje garnitur v tekstilni dejavnosti v uredbi ni opredeljeno kot samostojni poklic.

v smislu prve alineje 61. člena ZPIZ-1, kjer ni potreben barvni in globinski vid, je sodišče na podlagi tretje alineje drugega odstavka 60. člena ZPIZ-1 tožnico utemeljeno razvrstilo v III. kategorijo invalidnosti s pravico do ustrezne premestitve in ji priznalo pravico do ustreznega nadomestila za invalidnost, katerega višina bo lahko odvisna tudi od tožničinega zaposlitvenega statusa od 9. 12. 2003 dalje (94. člen ZPIZ-1).

Navedena zadeva kaže, da Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v praksi ne pristaja na spremenjeno definicijo invalidnosti in še vedno nadaljuje prakso priznavanja invalidnosti glede na delavčevo delo na delovnem mestu, na katerem je bil trajno razporejen neposredno pred nastankom invalidnosti (svoje delo v smislu 36. člena ZPIZ/92).

Takšno izhodišče za ugotavljanje delovne invalidnosti je glede na prejšnjo ureditev lahko bilo ustrezno v pogojih polne zaposlenosti, ko so delodajalci skoraj brez izjeme morali zadržati invalide II. in III. kategorije na delu oziroma jim zagotoviti ugotovljeni invalidnosti ustrezno delo.

ZPIZ-1 ustrežneje upošteva, da so lahko invalidi in potencialni invalidi v različnih zaposlitvenih statusih (zaposlitev, brezposelnost z denarnimi pravicami na zavodu za zaposlovanje, brezposelnost brez denarnih pravic na zavodu). Temu ustrezno ZPIZ-1 ureja tudi nadomestilo za invalidnost (94. člen) in neposredna izplačila nadomestil upravičencem, medtem ko je nadomestilo razlike plače zaradi dela invalida s skrajšanim delovnim časom ali dela na durgem ustreznem delu potekalo preko delodajalca (139. člen ZPIZ/92). Za delavca, ki je izgubil zaposlitev, ocena delazmožnosti za njegovo zadnje delovno mesto z vidika iskanja nove zaposlitve praviloma ne bo bistvena. Vsekakor je z vidika zagotovitve nove zaposlitve ustrežnejša ocena delazmožnosti glede na zahteve delavčevega poklica. Iskalec zaposlitve praviloma išče zaposlitev v okviru poklicne usposobljenosti, ne pa glede na delovno mesto, na katerem je nazadnje delal morebiti nekaj let pred tem. Zato je tudi sicer nerazumljivo vztrajanje Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pri ugotavljanju invalidnosti v vseh primerih glede na zahteve delavčevega zadnjega delovnega mesta.

Res bo zahteval prehod na ocenjevanje invalidnosti glede na zavarovančev poklic v skladu s 60. členom ZPIZ-1 nov pristop invalidskih komisij. Zato bi moral zavod poskrbeti za pripravo poenotenih izhodišč (mogoče tudi ocenjevalnih lestvic procenta invalidnosti) in koordinacijo dela invalidskih komisij. Kljub obstoječim uredbam o standardnih klasifikacijah poklicev se gotovo ob tem odpira kar nekaj dilem. Žal smo se vsaj pravniki na delovnem in socialnem področju s problema-

tiko poklica v zadnjih letih premalo ukvarjali. Pomembnejša je bila sama stopnja zahtevane izobrazbe (kot podlaga za opredelitev ustreznega delovnega mesta in za opredelitev tarifnih razredov). Vendar se Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ocenjevanju poklicne invalidnosti glede na veljavne zakonske podlage ne bo mogel izogniti.

5. Sodba VIII Ips 376/2009 z dne 5.4.2011 – plačilo nadomestila plače za čas zadržanosti od dela zaradi bolezni v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije

Tožnik je bil več kot leto dni zadržan od dela zaradi bolezni, nakar je bil invalidsko upokojen. V času njegove odsotnosti je bil njegov delodajalec (d.o.o.) insolventen in mu ni izplačeval nadomestila plače. Zato je plačilo nadomestila plače za čas daljše odsotnosti z dela zaradi bolezni neposredno zahteval pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje. Ker je zavod njegovo zahtevo zavrnil, je uveljavljal odpravo zavrnilnih odločb in plačilo nadomestila neposredno od zavoda (tožene stranke) v socialnem sporu pred sodiščem.

Sodišče prve stopnje je tožnikov zahtevke zavrnilo, sodišče druge stopnje pa je ugodilo pritožbi in naložilo toženi stranki neposredno plačilo tožnikovega nadomestila plače. Vrhovno sodišče je na podlagi vložene revizije spremenilo sodbo sodišča druge stopnje tako, da je potrdilo zavrnilno sodbo sodišča prve stopnje. Navedlo je naslednje razloge:

ZZVZZ obravnava nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela, kolikor to nadomestilo bremeni sredstva Zavoda za zdravstveno zavarovanje, to je tožene stranke, kot pravico zavarovanca (28. člen). V tem smislu obravnava tudi primere, ko zavarovanec med začasno zadržanostjo od dela ni upravičen do nadomestila, oziroma se mu plačilo nadomestila začasno zadrži (35. člen). Ker načina izplačevanja nadomestila ZZVZZ posebej ne ureja, bi ob taki ureditvi sicer prišla v poštev neposredna zaveza tožene stranke za izplačevanje nadomestil zavarovancem.

Za zaposlene zavarovance ZDR v 137. členu nalaga delodajalcu, da delavcu enako kot plačo izplača tudi navedeno nadomestilo, s tem da to izplačilo izvede v breme zdravstvenega zavarovanja, to je tožene stranke, kolikor traja delavčeva odsotnost nad določenim obdobjem. Pravilno sodišče ugotavlja, da je zakonodajalec s takim načinom izplačevanja nadomestila plače za čas zadržanosti delavca od dela iz zdravstvenih razlogov preko delodajalca za-

sledoval tekoče izplačevanje teh nadomestil, tako da bi bili zavarovanci, ki ne morejo delati zaradi bolezni, kar najmanj prizadeti pri tekočem zagotavljanju rednih prejemkov za preživetje.

Tožena stranka je glede na določbe ZDR izplačevanje nadomestil uredila v svojih Pravilih. V drugem odstavku 229. člena Pravil je ugotovila, da nadomestila plač zaradi začasne zadržanosti od dela v breme tožene stranke svojim delavcem neposredno izplačujejo delodajalci. Hkrati je določila dokumentacijo in način refundiranja tako izplačanih nadomestil delodajalcem. Za druge zavarovance pa je bilo določeno, da se nadomestila izplačujejo neposredno zavarovancem najkasneje v 15 dneh po predložitvi ustreznih listin (peti odstavek 229. člena Pravil).

Sodišče je izdalo izpodbijano sodbo na podlagi naslednjih dejanskih ugotovitev:

- tožnik je bil zaposlen pri družbi M. d. o. o., Ljubljana;
- tožnik je bil dalj časa zadržan od dela zaradi bolezni in je imel v času od 1. 1. 2005 do 14. 2. 2006 pravico do ustreznega nadomestila plače;
- delodajalec tožniku ni izplačal nadomestila plače, ker je imel blokiran račun;
- zaradi delodajalčeve insolventnosti, zaradi katere je bil po izteku spornega obdobja tudi izbrisan iz sodnega registra, tožnik pri delodajalcu iz objektivnih razlogov ni mogel uveljaviti izplačila nadomestila plače, ki bi bilo sicer izplačano na račun tožene stranke.

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 81/2008 z dne 11. 5. 2010 zavrnilo podoben zahtevek zavarovanca – invalida do Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje iz naslova plačila nadomestila plače invalidu zaradi dela s skrajšanim delovnim časom. Pri tem je ugotovilo, da so bili na podlagi drugega odstavka 139. člena ZPIZ/92 delodajalci dolžni invalidom II. in III. kategorije, ki so jih obdržali na delu, izplačevati tudi nadomestilo plače, ki jim je šlo iz naslova invalidnosti v breme zavoda (94. člen ZPIZ/92), s tem da je lahko delodajalec zahteval povračilo takih izplačil s strani zavoda na podlagi določb 142. člena ZPIZ/92. Poudarilo je, da take zakonske ureditve ni mogoče razumeti tako, da bi bil zavarovanec upravičen zahtevati neposredno izplačilo nadomestila od zavoda, če mu tega ne izplača delodajalec. Presodilo je, „da ni pravne podlage, ki bi omogočala neposredno izplačilo nadomestila delavcu na podlagi njegovega zahtevka, torej brez oziroma mimo zahtevka delodajalca. Tega ne spremeni niti okoliščina, da tožniku delodajalec ni izplačeval ne plače, ne

nadomestila plače". Sodišče je ugotovilo, da ZPIZ/92 v takem primeru ni dal materialnopravne podlage za tožbo zavarovanca proti zavodu, s katero bi lahko zavarovanec zahteval nadomestilo plače, ki jo delodajalec sicer refundira pri zavodu. Kljub temu, da gre za pravico iz socialnega zavarovanja, ki je zavarovancu priznana pri zavodu, jo zavarovanec uresničuje pri delodajalcu, ne pa neposredno pri zavodu.

Ker je izplačevanje nadomestila plače zaradi zadržanosti od dela zaradi bolezni, ki je sicer pravica iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, urejeno podobno, kot je bilo urejeno izplačevanje nadomestila plače zaradi invalidnosti II. in III. kategorije v ZPIZ/92, torej da to nadomestilo v breme tožene stranke neposredno izplačuje delodajalec, je sodišče druge stopnje neutemeljeno naložilo toženi stranki, da mora mimo delodajalca sporno nadomestilo plače neposredno izplačati tožniku, saj za tak direktni zahtevek tožnika do tožene stranke ni bilo pravne podlage. Tega ne spremeni niti dejstvo, da delodajalec plač in nadomestil ne izplačuje zaradi domnevne insolventnosti, niti prenehanje delodajalca zaradi izbrisa iz sodnega registra. V tem primeru pač vstopijo v delodajalčev dolžniški položaj Jamstveni in preživninski sklad oziroma osebno odgovorni aktivni družbeniki.

Utemeljeni so pomisleki ali glede na okoliščine primera taka odločitev ni v direktnem nasprotju s cilji, ki jih zasleduje ureditev izplačevanja nadomestila plače v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje preko delodajalca. Če delodajalec korektno in tekoče izplačuje plače in nadomestila, seveda problema ni. Kaj pa v kriznih obdobjih splošne nelikvidnosti in pogostih stečajev, ali še bolj radikalnih prenehanj delodajalcev z neposrednim izbrisom iz sodnega registra?

Ali ne bi morali določb Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja in 137. člena ZDR o izplačilu nadomestila plače preko delodajalca razumeti v tem smislu, da gre zgolj za tehniko izplačila, ki v samo pravico do plačila nadomestila iz naslova obveznega socialnega zdravstvenega zavarovanja (v breme zavoda) ne more poseči?

Gre konec koncev za pomemben vidik pravice do socialne varnosti iz 50. člena Ustave RS, ki jo je dolžna preko sistemov socialnih zavarovanj zagotavljati država. S pravico do nadomestila plače v primerih daljše zadržanosti od dela zaradi bolezni je z obveznim zdravstvenim zavarovanjem zavarovan delavčev rizik bolezni in dohodkovni rizik v zvezi s tem. Bistvo nadomestila plače zaradi bolezenske nezmožnosti za delo, kot vidika pravice do socialne varnosti, je v tem, da je zavarovancu pravica (nadomestilo) tudi dejansko zagotovljena v realnem času.

Vztrajanje pri plačilu nadomestila plače (ki bi v končni fazi šlo nesporno v breme zavoda – sredstev zdravstvenega zavarovanja) preko delodajalca v obravnavanem primeru najmanj odlaga tožniku možnost, da pride do tega poplačila, v negotovo prihodnost, oziroma je tožnikova možnost, da na tak način pride do spornega nadomestila plače nasploh malo verjetna. Konec koncev sklicevanje sodišča na prevzem obveznosti delodajalca, ki preneha zaradi stečaja ali izbrisa iz sodnega registra, drži le deloma, saj Jamstveni in preživninski sklad v takem primeru ne vstopa v vse obveznosti insolventnega delodajalca iz naslova neizplačanih plač (le do višine minimalne plače za zadnje 3 mesece – 19. člen ZJSRS), za daljše obdobje pa neizplačane plače delavcev v stečaju tudi sicer ne bodo v celoti izplačane, saj so v ZFPPIPP prednostne le terjatve iz naslova neizplačanih plač za zadnje tri mesece (21. člen), končna realizacija zahtevkov zoper aktivne družbenike v primeru izbrisa družbe iz sodnega registra pa je v praksi povsem negotova. Tako je sodišče s svojo odločitvijo tožniku praktično odvzelo pravico do nadomestila plače, ki bi mu sicer šlo iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Odpira se vprašanje, ali tudi ob sedANJI ureditvi plačilo nadomestila plače za čas daljše zadržanosti od dela zaradi bolezni ne bi bila na mestu drugačna odločitev, tako da bi sodišče, izhajajoč iz ustavne pravice do socialne varnosti, v podobnih primerih insolventnosti delodajalcev dopuščalo tudi direktne zahtevke za plačilo nadomestila do Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Odstop od stališča v zadevi VIII Ips 81/2008 bi se pri tem dal utemeljevati, da je ZPIZ/92, ki je vseboval podlago za podobno odločitev v navedeni zadevi, že pred leti prenehal veljati in sedANJI ZPIZ-1 take ureditve več ne pozna, ZDR pa v 137. členu dejansko le ureja pravico delavca, da uveljavlja sprotno izplačevanje nadomestil v breme zdravstvenega zavarovanja pri delodajalcu, s tem pa ne izključuje siceršnje obveznosti Zavoda za zdravstveno zavarovanje, da zavarovancem sprotno zagotavlja ta izplačila tudi v primerih, če preko delodajalca sprotna izplačila objektivno niso izvedljiva.

6. SKLEPNO

Obravnavani primeri kažejo, da se postopno vendarle vzpostavlja določnejša razmejitev med pravicami iz socialnih zavarovanj ter pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Temu v načelu poskuša slediti tudi sodna praksa. Seveda pa to zahteva pretehtano in občutljivo urejanje pravic tako na eni, kot na drugi strani, da se ne bi zavarovanci in delavci, ob jasnejši zamejitvi delodajalcev na ti-

pične obveznosti iz delovnega razmerja, glede svojega socialnega statusa znašli v praznem prostoru. Pri tem so novim zakonskim rešitvam, ki so odraz novih razmer na delovnem in zaposlitvenem področju, v prvi vrsti dolžni slediti sami nosilci socialnih zavarovanj in poiskati ustrezne izvedbene rešitve v praksi. Iz zadnjega primera pa izhajata najmanj dve opozorili:

- Niti zakonodajalec, niti strokovna javnost in niti stranke v sodnih postopkih se, ne glede na spremembe v okolju, ne morejo zanašati na večjo pravno kreativnost sodišča. Ne glede na izhodišče, da sodišče sodi po ustavi in zakonu⁵ in ne glede na opozorila teorije (zlasti ustavnopravnih teoretikov) o potrebi po ustavno skladni uporabi zakonov v konkretnih primerih⁶, se večinska doktrina sojenja pri nas vendarle nagiba k sprejemanju odločitev v okviru ozke gramatikalne razlage zakona, s premajhnim občutkom za daljnosežnost z ustavo zagotovljenih pravic v novih razmerah. S tega vidika tudi sodstvo nosi svoj del odgovornosti za potrebo po nenehnih zakonskih spremembah in splošno prenормiranost.
- Zakonodajalec bo moral v večji meri upoštevati dejanske razmere, do katerih lahko prihaja v praksi tako na delovnem področju, kot na področju socialne varnosti. Posebno v kriznih razmerah postaja položaj delodajalcev še dodatno negotov, pa naj gre pri tem za subjektivne ali objektivne razloge. Zato lahko pomeni kakršno koli prenašanje obveznosti nosilcev socialnih zavarovanj do zavarovancev na delodajalce, ki bi lahko privedlo tudi do izgube ali oviranja realizacije pravic iz socialne varnosti, najmanj vprašljivo rešitev, ki v takšnih razmerah praviloma učinkuje v škodo tako zavarovancev kot delavcev. Že po svoji družbeni vlogi pomenijo socialna zavarovanja v kriznih obdobjih večjo gotovost zagotavljanja pričakovanih pravic od objektivno nestabilnega položaja delodajalcev. Zato lahko privede prenašanje (izključne) realizacije posameznih pravic iz socialnih zavarovanj na delodajalce tudi do dejanske izgube pravice.

VIRI IN LITERATURA:

Sodbe Vrhovnega sodišča RS v zadevah:

VIII Ips 121/2009

VIII Ips 289/2009

VIII Ips 326/2009

VIII Ips 376/2009

⁵ „Sodnik je pri opravljanju sodniške funkcije vezan na ustavo in zakon“ - 1. odst. 3. člena ZS

⁶ Glej – Wedam Lukič: (Civilni) sodnik in Ustava, Pravni letopis 2010, Inštitut za primerjalno pravo pri PF v Ljubljani, str. 24

Belopavlovič in drugi: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2000

Bubnov Škobrne, Strban: Pravo socialne varnosti, GV Založba, Ljubljana 2010

Cvetko in drugi: Pregled sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja v RS, Maribor 2009

Wedam Lukič: (Civilni)sodnik in Ustava, Pravni letopis 2010, Inštitut za primerjalno pravo pri PF v Ljubljani, Ljubljana 2010

ZDR, Zakon o delovnih razmerjih

ZPIZ-1, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 106/99 s spremembami)

ZPIZ/92, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. L RS, št. 12/92 s spremembami)

ZVZD, Zakon o varnosti in zdravju pri delu

ZZVZZ, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

ZZRZI, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

ZJSRS, Zakon o jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije

ZFPPIPP, Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju

ZS, Zakon o sodiščih

Pravila, Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja

Uredba o standardni klasifikaciji poklicev 2008

RECENT CASE LAW IN LABOUR AND SOCIAL DISPUTES

Ivan Robnik*

SUMMARY

The sensitivity of the distinction between the rights and obligations pursuant to labour relationship on the one hand, and those pursuant to the rights from social insurance can also be observed in some labour and social disputes. The paper discusses some law suits on the issues concerning the obligations of the employers to take into account the limitations of workers due to their health condition; further, on termination of labour contract to the invalids of categories II and III; on a new definition of invalidity and occupational invalidity, as well as on the issue of compensation payments to the workers by the insolvent employees for longer periods of absence from work due to illness.

The cases discussed clearly indicate the need for a clear distinction between the obligations of the employers and the social security institutions and those of the service providers. They also indicate the need for harmonisation of the rights pursuant to the social insurance to the changed socio-economic situation. Considering the fact that disabled persons with reduced working capacity may be in a very different employment status, the assessment of the ability to perform certain work would certainly present a more adequate grounds for determining a worker's invalidity than the respective worker's previous job before the invalidity occurred. Uncritical transfer of certain social rights to the employers (though the final burden remains with the social insurance institutions) is not only non-systemic, but also inadequate particularly in view of the objectives of the social insurances in the crisis situation. Courts have an important role in the realization of individual rights in conflict situations.

* Ivan Robnik, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia.
ivan.robnik@sodisce.si