

NOVEJŠE ODLOČBE VRHOVNEGA SODIŠČA REPUBLIKE SLOVENIJE

(Delovno-socialni senat)

za objavo pripravil:
Ivan Robnik*

1. **ODPRAVA TRETJE ČETRTINE PLAČNIH NESORAZMERIJ - kolektivni delovni spor**
2. **PLAČILO DODATKA ZA DELOVNO DOBO**
3. **ODSTOP TERJATVE IZ DELOVNEGA RAZMERJA**
4. **VARSTVO PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA OB PREHODU JAVNEGA USLUŽBENCA IZ UPRAVE LOKALNE SKUPNOSTI NA CENTER ZA SOCIALNO DELO**
5. **IZREDNA ODPOVED PZ ZARADI KRŠITVE PREPOVEDI ŠKODLJIVEGA RAVNANJA V ZVEZI Z USTVARJENO INOVACIJO**
6. **IZBIRA DNEVA STAROSTNE UPOKOJITVE**

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

1. ODPRAVA TRETJE ČETRTRINE PLAČNIH NESORAZMERIJ

Povzetek stališč:

Normativni del kolektivne pogodbe ima značaj splošnega akta, kar pomeni, da je za njegovo veljavnost pogoj njegova javna objava, hkrati pa zanj velja prepoved retroaktivne veljavnosti posega v že pridobljene pravice delavcev oziroma javnih uslužbencev.

Ker je bil Aneks št. 4 h Kolektivni pogodbi za javni sektor (KPJS) o odložitvi odprave 3. in 4. četrtrine plačnih nesorazmerij v javnem sektorju javno objavljen šele 8. novembra 2010, na podlagi Aneksa št. 2 h KPJS pa so bili javni uslužbenci upravičeni do odprave 3. četrtrine plačnih nesorazmerij že ob izplačilu plače za mesec oktober 2010, je Aneks št. 4 v nasprotju s 155. členom Ustave RS posegel v že pridobljene pravice vseh tistih javnih uslužbencev, ki so bili upravičeni do višje plače na podlagi odprave 3. četrtrine plačnih nesorazmerij na plačilni dan 5. novembra 2010.

Vrhovno sodišče RS je v kolektivnem delovnem sporu zaradi kršitve oziroma izvajanja kolektivne pogodbe s Sodbo in sklepom VIII Ips 105/2013 dne 3. septembra 2013 zavrnilo revizijo nasprotnega udeleženca (Republike Slovenije) zoper Sodbo in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča X Pdp 889/2012 z dne 25. 1. 2013, v zvezi s Sodbo Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani X Pd 1292/2011 z dne 2. 7. 2012

I. Izhodišča:

Sodišče prve stopnje je zavrnilo predlog z zahtevkom, da se ugotovi, da je nasprotni udeleženec kršil 50. člen Kolektivne pogodbe za javni sektor (v nadaljevanju KPJS, Uradni list RS, št. 57/08, 23/09 in 91/09), ker delavcem, ki so upravičeni do odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, za čas od 1. 10. 2010 dalje ne priznava in ne izplačuje tretje četrtrine nesorazmerij v osnovnih plačah, nasprotnemu udeležencu pa se naloži, da svojim delavcem, ki so upravičeni do odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, za čas od 1. 10. 2010 dalje prizna in izplačuje tretjo četrtrino nesorazmerij v osnovnih plačah, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od zapadlosti posamezne plače dalje, to je od 5. dne v mesecu za pretekli mesec, v roku 15 dni. V razlogih svoje odločitve se je sodišče sklicevalo na odločbo Ustavnega sodišča U-I-249/10-27 z dne 15. 3. 2012.

Sodišče druge stopnje je pritožbi predlagatelja delno ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje delno spremenilo tako, da je ugotovilo, da je nasprotni udeleženec kršil 50. člen KPJS, ker delavcem, ki so do odprave nesorazmerij v osnovnih plačah upravičeni za čas od 1. 10. 2010 do 31. 5. 2012, ni priznal in izplačal tretje četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah. Nasprotnemu udeležencu je naložilo, da v skladu s 50. členom KPJS svojim delavcem, ki so upravičeni do odprave nesorazmerij v osnovnih plačah za navedeno obdobje, prizna in izplača tretjo četrtino odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od zapadlosti posamezne plače dalje, to je od 5. dne v mesecu za pretekli mesec. Pritožbenemu sodišču se je kot bistveno zastavilo vprašanje, ali nasprotni udeleženec z naknadno sprejetim Aneksom št. 4 h KPJS lahko poseže v pridobljene pravice delavcev za nazaj. Pritožbeno sodišče je navedlo, da je „nasprotni udeleženec z naknadno sprejetim predpisom (Aneksom št. 4 h KPJS) nedopustno posegal v pridobljene pravice delavcev glede izplačila tretje četrtine odprave nesorazmerij v osnovnih plačah in je zato pravna podlaga za izplačilo tretje četrtine odprave nesorazmerij v osnovnih plačah lahko le z Aneksom št. 2 h KPJS spremenjen 50. člen KPJS, ki je v 2. členu določal, da bodo upravičenci znesek tretje četrtine odprave nesorazmerij v osnovnih plačah prejeli pri izplačilu plače za oktober 2010. Od tedaj dalje so javni uslužbenci upravičeni do plače, ki vključuje tretjo četrtino odprave nesorazmerij, vendar le do 31. 5. 2012.“

Zoper pravnomočno sodbo in sklep pritožbenega sodišča je nasprotni udeleženec na delu, v katerem je bilo predlagateljevemu zahtevku ugodeno, vložil revizijo.

II. Razlogi za odločitev o reviziji

Prevedba osnovnih plač po ZSPJS in ob tem odprava nesorazmerij v plačah predstavlja zakonsko materijo, v omejenem obsegu pa zakon napotuje tudi na ureditev v kolektivnih pogodbah. KPJS je dinamiko odprave nesorazmerij določila v 50. členu, ki je bil nato spremenjen z Aneksom št. 1, Aneksom št. 2, Aneksom št. 4 in Aneksom št. 5. Z Aneksom št. 2 h KPJS, ki je začel veljati s 14. 11. 2009, je bilo določeno: „Odprava tretje četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah se izvede s 1. 10. 2010, četrte četrtine pa s 1. 10. 2011. Znesek tretje četrtine odprave nesorazmerij v osnovnih plačah bodo upravičenci prejeli pri izplačilu plače za oktober 2010, znesek četrte četrtine pa pri izplačilu plače za oktober 2011.“ Izrecno je bilo določeno tudi, da se v primeru, „če bo na podlagi interventnega ukrepa odprava tretje ali četrte četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah odložena čez roke iz četrtega odstavka, zaposlenim izplača poračun zneskov tretje ali

četrte četrtnine odprave nesorazmerij v osnovnih plačah od 1. 10. 2010 oziroma od 1. 10. 2011.“

Sledil je Aneks št. 4 h KPJS, ki je bil sklenjen dne 5. 11. 2010, začel pa je veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, tj. 9. 11. 2010 (objava 8. 11. 2010). S tem aneksom je bilo določeno, „da javni uslužbenec doseže osnovno plačo, ki pripada višjemu plačnemu razredu zaradi odprave nesorazmerij s 1. 10. 2010.“ V naslednjem odstavku je bilo določeno, da „se ne glede na prejšnji odstavek višja osnovna plača, ki pripada javnemu uslužbencu zaradi odprave nesorazmerja, začne izplačevati za mesec oktober v dveh zaporednih letih, ki sledita letu, v katerem realna rast bruto družbenega proizvoda doseže 2,5% tako, da se v prvem letu do tedaj dosežena osnovna plača javnega uslužbenca poviša za vrednost tretje četrtnine odprave nesorazmerja v osnovni plači javnega uslužbenca, in v drugem letu pa še za vrednost četrte četrtnine odprave nesorazmerja. V obdobju iz prejšnjega odstavka se javnim uslužbencem, ki imajo sklenjeno delovno razmerje v javnem sektorju pred 1. 10. 2010 obračuna in določi osnovna plača na način, kot se jim je določila za mesec september 2010. Javnim uslužbencem, ki se zaposlijo po 1. oktobru 2010 ali so po tem datumu premeščeni na drugo delovno mesto oziroma sklenejo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, so imenovani v naziv oziroma višji naziv ali napredujejo v višji plačni razred, se v obdobju ne izplačevanja plač, doseženih v skladu s prvim odstavkom tega člena, določi osnovna plača na način, kot bi se jim v enakih primerih določila za mesec september 2010.“ Črtan je bil tudi dotedanji peti odstavek 50. člena KPJS.

Aneks št. 4 h KPJS je bil sklenjen med Vlado Republike Slovenije in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja na podlagi spremenjenega 42. člena ZSPJS. Ustavnost določbe 42. člena ZSPJS oziroma 2. člena ZPSJS – O je bila predmet presoje Ustavnega sodišča v zadevi U-I-249/10. Ustavno sodišče je 15. 3. 2012 odločilo, da so prvi do deseti odstavek 42. člena ZSPJS in 2. člen ZPSJS-O, kolikor se nanašata na navedene določbe, v neskladju z Ustavo, naložilo Državnemu zboru RS, da mora ugotovljeno neskladje odpraviti v dveh let od objave te odločbe v Uradnem listu RS, pa tudi, da se do odprave ugotovljenega neskladja še naprej uporabljajo prvi do deseti odstavki 42. člena ZSPJS in KPJS. To torej pomeni, da že sklenjena KPJS ter aneksi k njej niti morebitni v prihodnje sklenjeni aneksi ali nova kolektivna pogodba za javni sektor samo zaradi ugotovljene protiustavnosti, ne morejo biti neveljavni.

Iz navedene obrazložitve izhaja, da se je Ustavno sodišče le v zvezi z načinom izvršitve svoje odločbe, katero jedro je bila presoja 42. člena ZSPJS in 2. čle-

na ZSPJS-O, opredelilo tudi do uporabe oziroma v obrazložitvi celo veljavnosti KPJS z aneksi in morebitnimi naslednjimi aneksi, ki „samo zaradi protiustavnosti, ugotovljenih s to odločbo, ne morejo biti neveljavni“. Ustavno sodišče se je torej ukvarjalo le z enim aspektom veljavnosti KPJS – v povezavi z navedeno zakonsko podlago za sklenitev KPJS, pa še to le v zvezi z načinom izvršitve svoje odločbe, ne da bi opravilo tudi vsebinsko presojo te veljavnosti. Pri tem je treba poudariti, da se je Ustavno sodišče v dosedanjih odločbah tudi sicer izreklo za nepristojno za presojo kolektivnih pogodb, saj naj bi bilo to v izključni pristojnosti delovnih sodišč, pristojnost Ustavnega sodišča pa omejena le na presojo ustavnosti zakonov, na katerih temeljijo kolektivne pogodbe.

Iz prvega odstavka 3. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju ZKolP, Uradni list RS, št. 43/2006) izhaja, da kolektivna pogodba v obligacijskem delu ureja le pravice in obveznosti strank, medtem ko njen normativni del, v katerem pogodbeni stranki določata pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev (drugi odstavek 3. člena ZKolP), učinkuje preko pogodbene sfere za vse delavce in delodajalce, za katere kolektivna pogodba velja. Obligacijski del kolektivne pogodbe se presoja po določbah ZKolP (in ZSPJS) ter splošnih načelih civilnega prava, ker ureja razmerja v zvezi s sklepanjem, spreminjanjem in veljavnostjo kolektivnih pogodb med strankama, norme normativnega dela pa vsebujejo abstraktne pravne norme z eksternim učinkom. Normativni del kolektivne pogodbe ima torej položaj zakona, čeprav formalno ne gre za zakon, seveda pa s tem tudi položaj splošnega akta. Ker je pogoj za veljavnost kolektivne pogodbe tudi njena objava (9. in 28. člen ZKolP, v zvezi z 154. členom Ustave RS), to obenem pomeni, da je vsaj v normativnem delu pri urejanju pravic in obveznosti v kolektivni pogodbi treba upoštevati določbo 155. člena Ustave Republike Slovenije, ki prepoveduje povratni učinek zakonov, drugih predpisov ali splošnih aktov in določa, da samo zakon lahko določi, da imajo posamezne njegove določbe učinek za nazaj, če to zahteva javna korist in če se s tem ne posega v pridobljene pravice. Te omejitve oziroma prepovedi seveda vsaj v normativnem delu kolektivne pogodbe vežejo tudi stranke, ko sklepajo kolektivne pogodbe, njihove spremembe in dopolnitve. S kasnejšim aneksom h kolektivni pogodbi stranke ne morejo določiti učinkovanja posameznih določb za nazaj, če to ne zahteva javna korist in če se s tem posega v že pridobljene pravice delavcev (javnih uslužbencev), za katere velja normativni del že pred tem sklenjene kolektivne pogodbe in v tem delu že pridobljene pravice.

Iz Aneksa št. 2 h KPJS izhaja odprava tretje četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah s 1. 10. 2010, četrte četrtine s 1. 10. 2011, plačilo pa pri izplačilu plače za

oktober 2010; aneks sicer govori o tem, da bodo znesek tretje četrtine odprave nesorazmerij upravičenci prejeli pri izplačilu plače za oktober 2010, kar pa je pomensko enako. V skladu s sklepom Komisije Vlade Republike Slovenije za administrativne zadeve in imenovanja z dne 8. 12. 2009, ki je določil izplačilne dneve za plače zaposlenih v državnih organih in javnih zavodih v letu 2010, izhaja, da se plača za mesece oktober 2010 izplača 5. novembra 2010. To pomeni, da so bili javni uslužbenci ob izplačilu plač tega dne že upravičeni do zneska iz naslova odprave tretje četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah, nasprotni udeleženec kot izplačevalec pa je bil dolžan to izplačilo izvesti oziroma je z neizvedbo tega izplačila kršil določbo Aneksa št. 2 h KPJS. Znesek iz naslova odprave tretje četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah je že zapadel v plačilo, odprava tretje četrtine nesorazmerij pa bi glede na tekst Aneksa št. 2 h KPJS morala biti v celoti uresničena ob izplačilu plače za oktober 2010, to je 5. 11. 2010 in ne le „načelno“ izvedena s 1. 10. 2010.

Kljub veljavnosti Aneksa št. 4 h KPJS je to pomenilo, da s tem aneksom stranke, ki so ga sklenile v imenu javnih uslužbencev, kot upravičencev za realizacijo odprave tretje četrtine nesorazmerij, niso mogle in smele več določiti drugačnih pogojev za odpravo tretje četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah, oziroma je kasnejša drugačna določitev in s tem odložitev izplačila te uskladitve prišla prepozno in s tem nepravilno posegla v že pridobljeno pravico do višje, s tretjo četrtino usklajene plače. Določba Aneksa št. 2 je glede odprave tretje četrtine nesorazmerij že v celoti pravno učinkovala. Aneks št. 4 h KPJS je torej posegel v že pridobljene pravice javnih uslužbencev do odprave in realizacijo odprave tretje četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah. Ta aneks je namreč začel veljati že po prej določenem roku za odpravo in izplačilo tretje četrtine nesorazmerij; kasnejša in naknadna določitev plač javnih uslužbencev, ki so že pridobili pravico do odprave nesorazmerij za tretjo četrtino ni bila v skladu z določbo drugega odstavka 155. člena Ustave RS.

V zvezi s tem niso utemeljene revizijske navedbe, da naj bi bil Aneks št. 4 h KPJS celo ugodnejši kot aneks št. 2 h KPJS.

Revident opozarja na neutemeljene razloge pritožbenega sodišča v zvezi s tem, ker je le to upoštevalo Aneks št. 5 h KPJS. Revizijske navedbe niso utemeljene, saj je bilo z Aneksom št. 5 h KPJS v skladu s 155. členom ZUJF dejansko določeno, da se višja osnovna plača, ki pripada javnemu uslužbencu zaradi odprave tretje in četrte četrtine nesorazmerij v osnovnih plačah, začne izplačevati s prvim dnem v mesecu, ki sledi mesecu, v katerem je bil uveljavljen ta zakon, to je s 1. 6. 2012. ZUJF in Aneks št. 5 h KPJS nista ponovno in še dodatno odložila izplačevanje iz

naslova odprave tretje četrtine nesorazmerij (kar je predmet tega spora), temveč sta določila takojšnje izplačilo. Javni uslužbenci so zato do nastale razlike dejansko upravičeni le v obdobju, kot ga je določilo pritožbeno sodišče.

Neutemeljeno je tudi zavzemanje revidenta za to, da naj bi Aneks št. 2 h KPJS morebiti lahko vplival le na plače do veljavnosti Aneksa št. 4 h KPJS tj. do 9. 11. 2010 oziroma po tem sklepanju le na plačo za mesec oktober 2010, ki je zapadla v plačilo s 5. 11. 2010....

2. PLAČILO DODATKA ZA DELOVNO DOBO

Povzetek stališč:

Pravica do dodatka za delovno dobo je zakonska pravica delavca, tako da se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi ne moreta dogovoriti, da dodatek za delovno dobo delavcu ne pripada. To pa še ne pomeni, da se delavec in delodajalec, zlasti če gre za vodilnega delavca, ne bi mogla dogovoriti, da se dodatek za delovno dobo ne izkazuje na plačilnem listu in se v pogodbi o zaposlitvi določi višja plača, ki poleg osnovne plače vsebuje tudi dodatek za delovno dobo, ob predpostavki, da je delavcu tudi na tak način zagotovljen minimum pravic, določenih v zakonu in kolektivni pogodbi. V takem primeru ne gre za odpoved z zakonom določeni pravici, temveč zgolj za drugačno obliko realizacije pravice.

Vrhovno sodišče je v sporu zaradi plačila dodatka za delovno dobo s Sklepom VIII Ips 10/2013 dne 16. septembra 2013 ugodilo reviziji tožene stranke, razveljavilo Sodbo Višjega delovnega sodišča Pdp 349/2012 z dne 19. 7. 2012 in Sodbo Delovnega sodišča v Kopru Pd 205/2010 z dne 2. 2. 2012 ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje

I. Izhodišča:

Sodišče prve stopnje je toženi stranki naložilo, da tožniku iz naslova dodatka za delovno dobo za čas od aprila 2006 do aprila 2010 izplača 6.889,27 EUR neto in na navedeni znesek obračuna ter plača vse prispevke in davke v skladu z veljavno zakonodajo, z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od zapadlosti posamičnega mesečnega neto zneska do plačila. Višji tožbeni zahtevak je zavrnilo. Ugotovilo je, da je bil tožnik pri tožni stranki zaposlen kot vodilni dela-

vec (direktor sektorja za marketing in razvoj), pri čemer ni šlo za delovno mesto v smislu določb 72. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR). V njegovi pogodbi o zaposlitvi je bila določena plača v višini 900.000 SIT mesečno kot osnovna bruto plača, posebej pa je bilo določeno tudi, da se mu dodatek za delovno dobo ne obračuna. Po presoji sodišča prve stopnje iz pogodbe izhaja, da se dodatek ne obračuna in ne, da se ne obračuna posebej, zato le-to tudi ni sledilo izpovedbi priče P. D. F., ki je pojasnila, da je dodatek že zajet v osnovno plačo s sklicevanjem na višino plače ter na bonitete po pogodbi o zaposlitvi. Če je celotno plačilo na plačilnih listah opredeljeno samo kot osnovna plača, kakor je to na plačilnih listah prikazovala tožena stranka, po prepričanju sodišča prve stopnje tudi ni mogoče preveriti, kolikšen del plače predstavlja osnovna plača in kolikšen del dodatek za delovno dobo.

Sodišče druge stopnje je pritožbi obeh pravnih strank zavrnilo. Strinjalo se je z dejanskimi in pravnimi zaključki sodišča prve stopnje ter poudarilo, da tožena stranka ni dokazala, da je tožniku dodatek za delovno dobo izplačevala. Višina osnovne plače se v skladu s 127. členom ZDR določi glede na zahtevnost dela, za katerega delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, pri čemer dejstvo, da je bila tožnikova osnovna plača višja, ne utemeljuje zaključka, da je vanjo všteti tudi dodatek za delovno dobo. Še vedno gre zgolj za osnovno plačo, v kateri dodatek za delovno dobo ne more biti zajet.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožena stranka vložila dopuščeno revizijo zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da ZDR v 127. členu zagotavlja le, da delavec ne prejme nižje osnovne plače od tiste, ki je za njegovo delo predvidena v veljavni kolektivni pogodbi. Ne preprečuje pa ta določba, da je osnovna plača višja, če je to zvišanje posledica dejstva, da je v osnovno plačo vključen tudi dodatek za delovno dobo. ZDR tudi ne določa, da mora biti dodatek za delovno dobo obvezno prikazan ločeno od osnovne plače in da ne sme biti zajet v njej. V skladu s tem je zmotno stališče sodišč druge in prve stopnje, da dogovor o vključitvi dodatka za delovno dobo v pogodbeno določeno osnovno plačo ni dopusten ter da je zato pogodbo, ki govori o neobračunu dodatka, mogoče razlagati le tako, kot da izključuje njegovo plačilo. Opozarja na neenotno sodno prakso pritožbenega sodišča in se sklicuje na zadevo Pdp 1355/2010, v kateri je pritožbeno sodišče odločilo drugače, in sicer v skladu s stališčem, za katerega se zavzema tožena stranka. V prid taki razlagi določb ZDR v zvezi z dodatkom za delovno dobo govorijo tudi pravila obligacijskega prava glede razlage pogodb.

II. Razlogi odločitve o reviziji

Na podlagi določb 129. člena ZDR delavcu pripada dodatek za delovno dobo, pri čemer se njegova višina določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Pravica do dodatka za delovno dobo je torej zakonska pravica delavca, glede katere velja določba 30. člena ZDR, ki določa neveljavnost določil pogodbe o zaposlitvi, če so ta v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. V takem primeru se namesto določbe pogodbe o zaposlitvi neposredno uporabi določba zakona, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca.

Upošteva se določbe 30. in 129. člena ZDR se stranki pogodbe o zaposlitvi ne moreta veljavno dogovoriti na primer, da delavcu pravica do dodatka za delovno dobo sploh ne pripada ali pa, da mu ta pripada v nižji višini, kot je določeno v kolektivni pogodbi. Vendar pa to ne pomeni, da med strankama pogodbe o zaposlitvi, še zlasti ko gre za vodilne delavce, v zvezi s tem sploh ni možen noben dogovor. Po presoji revizijskega sodišča ni ovir za to, da se delavec in delodajalec ne bi mogla dogovoriti, da se dodatek za delovno dobo ne izkazuje posebej na plačilni listi, temveč se v pogodbi o zaposlitvi določi višja plača, ki pa poleg pripadajoče osnovne plače vsebuje tudi dodatek za delovno dobo. Seveda ob predpostavki, da je delavcu zagotovljen minimum pravic, ki so določene v delovnopravni zakonodaji in kolektivnih pogodbah. V takšnem primeru namreč ne gre za odpoved z zakonom določeni pravici (konkretno pravici do dodatka za delovno dobo), temveč zgolj za drugačno obliko realizacije te pravice.

V tretjem odstavku 8. člena tožnikove pogodbe o zaposlitvi z dne 20. 3. 2006 je bilo določeno, da se tožniku, kot vodilnemu delavcu, dodatek za delovno dobo ne obračuna. Tožena stranka je ves čas postopka zatrjevala, da mu v skladu z določili pogodbe o zaposlitvi dodatka za delovno dobo ni obračunavala, ker je bil le-ta zajet že v osnovni bruto plači. Zaradi tega je bila po trditvah tožene stranke osnovna plača tožnika bistveno (skoraj trikrat) višja od osnovne plače, ki bi mu šla sicer po veljavni kolektivni pogodbi.

Po presoji revizijskega sodišča je mogoče citirano določilo pogodbe o zaposlitvi glede na to, da je šlo za vodilnega delavca, ki je imel določeno bistveno višjo osnovno bruto plačo, objektivno razlagati tudi tako, kot trdi tožena stranka, in je zato treba šteti, da je vsebina pogodbe o zaposlitvi glede obravnavanega vprašanja sporna. V takem primeru je treba, upošteva se določbo prvega odstavka 11.

člena ZDR, uporabiti pravilo iz drugega odstavka 82. člena OZ. Ta določa, da se pri razlagi ni treba držati dobesednega pomena uporabljenih izrazov, temveč je treba iskati skupen namen pogodbenikov in pogodbeno določilo razumeti tako, kot ustreza načelom obligacijskega prava, ki so določena v OZ. Tega pa nižji sodišči v obravnavani zadevi nista storili, ker sta izhajali iz zmotnega materialnopravnega izhodišča, da razlaga obravnavanih določil pogodbe o zaposlitvi, za katero se zavzema tožena stranka, ni možna oziroma da tak dogovor med strankama pogodbe o zaposlitvi ne more biti veljaven.

3. ODPSTOP TERJATVE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Povzetek stališč:

Delovno razmerje je osebno razmerje, vezano na osebo delavca in delodajalca. To pa ne pomeni, da so neprenosljive vse terjatve, ki nastanejo v zvezi z delovnim razmerjem. Pri vsaki je treba ugotoviti, ali gre za terjatev, ki je neločljivo povezana z osebnostjo upnika oziroma ali njena narava nasprotuje prenosu.

Denarna terjatev zaradi povrnitve premoženjske škode, ki jo delavec povzroči delodajalcu, z odstopom oziroma spremembo upnika ne izgubi svojega pomena in funkcije, prav tako pa se pravni položaj dolžnika v ničemer ne poslabša. Zato ne spada med neprenosljive terjatve v smislu določb 417. člena OZ.

Vrhovno sodišče RS je v sporu zaradi plačila odstopljene terjatve s Sklepom VIII Ips 178/2012 dne 25. novembra 2013 ugodilo reviziji tožeče stranke, razveljavilo Sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 839/2012 z dne 21. 2. 2013, v zvezi s Sodbo Delovnega sodišča v Kopru Pd 426/2012 z dne 27. 6. 2012, ter zadevo vrnilo sodišču druge stopnje v novo sojenje.

I. Izhodišča

Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je toženec dolžan tožeči stranki, ki ji je bila vtoževana terjatev odstopljena s strani toženčevega delodajalca, plačati odškodnino v višini 1.487,49 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 6. 6. 2007 dalje do plačila, višji tožbeni zahtevek pa je zavrnilo. Ugotovilo je, da ne obstajajo v pobotu ugovarjane toženčeve terjatve iz naslova povračila stroškov službenih potovanj v višini 600,00 EUR, iz naslova odtegljajev od plače v višini 350,00 EUR,

iz naslova letnega dopusta in nadur v skupnem znesku 400,00 EUR in iz naslova odškodnine v višini 2.000,00 EUR.

Sodišče druge stopnje je pritožbi tožene stranke ugodilo in tožbeni zahtevek zavrnilo. V obrazložitvi je navedlo, da je delovno razmerje zaupno razmerje, saj lahko obstaja le med delavcem in delodajalcem. Zato terjatve iz tega razmerja ni mogoče odstopiti s pogodbo, kot to določa prvi odstavek 417. člena Obligacijskega zakonika (v nadaljevanju OZ).

Tožeča stranka je zoper sodbo sodišča druge stopnje vložila dopuščeno revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava in bistvene kršitve določb pravnega postopka. Navaja, da ni sporno, da je delovno razmerje zaupno razmerje, vprašanje pa je, ali zaupna narava delovnega razmerja preprečuje prenos vseh terjatev iz delovnega razmerja. Prenos denarnih terjatev iz delovnega razmerja naj ne bi bil zakonsko prepovedan, njihova narava ne nasprotuje prenosu, prav tako pa niso povezane z osebnostjo upnika (v tem primeru delodajalca). V sodni praksi naj bi bilo ustaljeno stališče, da so denarne terjatve delavca do delodajalca (npr. plača in premalo izplačana plača, dodatki, regres, odpravnina, božičnica, jubilejne nagrade) prenosljive na pravne in fizične osebe. Pravice iz delovnega razmerja naj bi bile res neprenosljive, niso pa neprenosljive denarne terjatve, ki izvirajo iz teh pravic. Navaja še, da ni razumnega razloga za razlikovanje dopustnosti prenosa denarnih terjatev delavca do delodajalca od dopustnosti prenosa terjatev delodajalca do delavca. Odločitev sodišča druge stopnje naj bi zato predstavljala nedopusten poseg v ustavno pravico do enakega varstva pravic iz 22. člena Ustave RS. S tem naj bi sodišče zagrešilo tudi bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (v nadaljevanju ZPP).

II. Razlogi odločitve o reviziji

V predmetni zadevi je bilo ugotovljeno, da je toženčev nekdanji delodajalec, družba M. d.o.o., s katero je bil toženec v delovnem razmerju za opravljanje dela trgovskega poslovanja od 15. 1. 2006 do 14. 4. 2007, od toženca zahtevala plačilo odškodnine v višini 2.862,23 EUR za škodo, ki naj bi jo povzročil tej družbi oziroma delodajalcu. Ta je navedeno terjatev dne 5. 6. 2008 odstopila direktorju R. M., slednji pa jo je dne 10. 1. 2009 odstopil tožeči stranki. V tej zadevi je tako bistveno vprašanje, ali je bila terjatev družbe M. d.o.o., kot delodajalca do toženca, kot delavca, pravno veljavno prenesena najprej na R. M. in nazadnje na tožečo stranko.

Odstop terjatve ali cesija je razpolagalni pravni posel obligacijskega prava, s katerim prehaja obstoječa terjatev na novega upnika. Usmerjena je v prenos obligacijsko pravne pravice z enega upravičenca na drugega in s tem v spreminjanje obligacijskega razmerja. Predmet cesije je lahko vsaka terjatev, razen tistih, katerih prenos je z zakonom prepovedan, in terjatve, ki so povezane z osebnostjo upnika ali njihova narava nasprotuje prenosu na drugega (417. člen OZ). Na podlagi 421. člena OZ ima prevzemnik nasproti dolžniku enake pravice, kot jih je imel do odstopa nasproti njemu odstopnik. Dolžnik lahko uveljavlja proti prevzemniku poleg ugovorov, ki jih ima proti njemu, tudi tiste ugovore, ki bi jih lahko uveljavljal proti odstopniku do takrat, ko je zvedel za odstop.

Pri presoji, katere so tiste terjatve, ki so vezane na osebnost upnika, oziroma katerih narava nasprotuje prenosu, se je treba opreti na enega temeljnih pravil cesije, ki je, da se položaj dolžnika z odstopom ne sme poslabšati. Načelo nevtralnosti dolžnikovega položaja je močnejše kot upnikova moč, da samostojno in prosto razpolaga s terjatvijo. Narava terjatve ne dopušča prenosa, če učinki cesije bistveno spreminjajo dolžnikov pravni položaj. Sprememba se kaže v drugačni vsebini izpolnitve, če se obveznost izpolni drugemu in ne prvotnemu upniku. Neprenosljive so predvsem strogo osebne terjatve, to je terjatve, ki so tako nerazdružljivo povezane z osebo upnika, da bi z ločitvijo od te osebe popolnoma izgubile svoj prvotni namen in funkcijo. Strogo osebne terjatve so na primer preživninske terjatve, pravice do odškodnine za nepremoženjsko škodo (ki ni bila priznana s sodbo ali dogovorom), predkupna pravica.

Glede na zgoraj navedena teoretična izhodišča odškodninska terjatev za premoženjsko škodo, čeprav ta izvira iz delovnega razmerja, ne predstavlja neprenosljive terjatve. Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (4. člen Zakona o delovnih razmerjih). To razmerje je osebno razmerje, saj je vezano tako na osebo delavca kot na osebo delodajalca. To pa ne pomeni, da so avtomatično neprenosljive vse terjatve, ki nastanejo v zvezi z delovnim razmerjem. Pri vsaki od teh posameznih terjatev je treba presojati, ali gre za terjatev, katere prenos je z zakonom prepovedan, oziroma za terjatev, ki je povezana z osebnostjo upnika ali njena narava nasprotuje prenosu na drugega. V konkretnem primeru gre za premoženjsko odškodninsko terjatev zaradi škode, ki jo delavec povzroči delodajalcu. S spremembo prvotnega upnika opisana terjatev ne izgubi svojega pomena in funkcije, prav tako pa se položaj dolžnika v

ničemer ne poslabša. Ta terjatev zato ne sodi med neprenosljive terjatve v smislu 417. člena OZ.

Glede na navedeno je revizijsko sodišče na podlagi drugega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo in izpodbijano sodbo razveljavilo ter zadevo vrnilo sodišču druge stopnje v novo sojenje, da se bo lahko opredelilo do ostalih pritožbenih navedb tožene stranke.

4. VARSTVO PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA OB PREHODU JAVNEGA USLUŽBENCA IZ UPRAVE LOKALNE SKUPNOSTI NA CENTER ZA SOCIALNO DELO

Povzetek stališč:

Določbe 60. člena Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS) o prenehanju pogodb o zaposlitvi javnim uslužbencem pri upravah lokalnih skupnosti, ki opravljajo nekatera dela (vodijo postopke), ki se z uveljavitvijo tega zakona prenašajo na centre za socialno delo in o sočasni sklenitvi novih pogodb o zaposlitvi teh javnih uslužbencev pri centrih za socialno delo, v smislu določb 5. člena ZJU pomenijo ureditev prehoda teh javnih uslužbencev k centrom za socialno delo z drugim posebnim zakonom. V primerjavi z določbami 73. člena ZDR, ki urejajo spremembo delodajalca v primeru pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja v smislu prehoda pogodbenih in drugih pravic in obveznosti iz delovnih razmerij pri delodajalcu prenosniku na delodajalca prevzemnika po zakonu samem, gre za drugačno ureditev (lex specialis), ki temelji na sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi pri centru za socialno delo za delovno mesto v skladu s sistemizacijo delovnih mest pri centru, namesto na prehodu pri upravi lokalne skupnosti pridobljenih pravic po zakonu samem. V tem smislu določbe 60. člena ZUPJS v tožničinem primeru izključujejo uporabo določb 73. člena ZJU.

Ker je šlo za prenos pristojnosti oblastnega upravnega odločanja med delodajalcema (organom lokalne oblasti in javnim zavodom z javnimi pooblastili upravnega odločanja) in za delavko - javno uslužbenko z nalogami in pooblastili za tako odločanje, sodišče ugotavlja, da se tak prenos pristojnosti lahko šteje za upravno reorganizacijo v smislu točke c) prvega odstavka 1. člena Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. 3. 2001, za katero določbe Direktive ne veljajo.

Vrhovno sodišče je v sporu zaradi uveljavljanja pravic iz delovnega razmerja s Sodbo VIII Ips 197/2013 dne 13. januarja 2014 zavrnilo revizijo tožeče stranke in potrdilo Sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1109/2012 z dne 7. 2. 2013, v zvezi s Sodbo Delovnega sodišča v Mariboru Pd 48/2012 z dne 11. 9. 2012

I. Izhodišča

Sodišče prve stopnje je ugodilo tožničinemu tožbenemu zahtevku in ugotovilo nezakonitost pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožena stranka (Center za socialno delo M.) sklenila s tožnico dne 22. 12. 2011 za delovno mesto strokovni sodelavec za prejemke in oprostitve II z razvrstitvijo v VI. tarifni razred, v katerem je bila tožnica uvrščena v 28. plačni razred. Toženi stranki je naložilo, da tožnici prizna pravice iz delovnega razmerja, kot so ji bile priznane s pogodbo o zaposlitvi na delovnem mestu svetovalec oziroma v nazivu svetovalec I v VII/I tarifnem razredu, sklenjeno z Mestno občino M. dne 1. 2. 2008 z vsemi kasnejšimi aneksi in ji za čas od 1. 1. 2012 dalje obračuna in izplača razliko plače v znesku 40,20 EUR bruto mesečno, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od mesečno zapadlih neto zneskov. Ugotovilo je, da je bila s sporno pogodbo o zaposlitvi tožnica iz Mestne občine M. prevzeta na delo k toženi stranki na podlagi določb 60. člena Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (v nadaljevanju ZUPJS) v nasprotju z določbami 73. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) o prehodu pravic in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi na delodajalca prevzemnika.

Sodišče druge stopnje je pritožbi tožene stranke ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je tožničnin tožbeni zahtevek kot neutemeljen zavrnilo. Presodilo je, da v primeru prevzema delavcev iz posameznih lokalnih skupnosti s strani centrov za socialno delo na podlagi 60. člena ZUPJS ne gre za spremembo delodajalca v smislu 73. člena ZDR ter zato pravice in obveznosti iz pogodb o zaposlitvi pri lokalnih skupnostih ne preidejo na nove delodajalce, temveč je tožnica pri toženi stranki utemeljeno sklenila novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno sistemizirano delovno mesto glede na tožničino dejansko strokovno izobrazbo VI. stopnje in temu ustrezno uvrstitvijo v nižji plačni razred.

Glede na dopustitev revizije o vprašanju, ali delavci, ki se pri centrih za socialno delo zaposlijo na podlagi določb 60. člena ZUPJS, ohranijo pogodbene in druge pravice iz delovnega razmerja in ali se jim nivo teh pravic lahko zniža, je tožnica v reviziji zahtevala presojo pravnih podlag za ohranitev pravic, ki jih vidi v določbah Direktive sveta 2001/23/ES z dne 12. 3. 2001 o približevanju zakonodaje držav

članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali dela podjetij ali obratov (v nadaljevanju Direktiva), v določbah 73. člena ZDR o spremembi delodajalca, pa tudi v določbah 153. člena ZJU, določitev nižje plače pri toženi stranki pa izpodbija tudi iz razlogov neenakopravnega obravnavanja in diskriminacije, ker naj bi bili sicer po izobrazbi in delovnih zadolžitvah primerljivi delavci, ves čas zaposleni pri toženi stranki, na podlagi določb ZSPJS razporejeni na delovna mesta v višjem tarifnem razredu (z zahtevano izobrazbo VII. stopnje) in priznано plačo v višjem plačnem razredu.

II. Razlogi odločitve o reviziji

Med strankama ni bilo sporno, da je bila tožnica pred zaposlitvijo pri toženi stranki zaposlena v upravi Mestne občine M., kot organu oblasti lokalne samouprave, in da se je pri toženi stranki, kot organu odločanja o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (5. člen ZUPJS), zaposlila na podlagi 60. člena ZUPJS. Neposredno pravno podlago za zaposlitev tožnice pri toženi stranki predstavljajo torej določbe navedenega člena ZUPJS, ki je določal, da centri za socialno delo najkasneje do začetka uporabe tega zakona (do 1. 1. 2012) prevzamejo javne uslužbenke, ki na lokalnih skupnostih in občinskih stanovanjskih skladih vodijo postopke ugotavljanja upravičenosti do znižanja plačila vrtca, subvencije najemnine in kritja prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje, skupaj s pripadajočo dokumentacijo, ter da sporazume o tem, koliko in katere javne uslužbenke na tej podlagi prevzamejo, sklenejo centri za socialno delo in lokalne skupnosti (prvi in tretji odstavek). Hkrati je bilo v drugem odstavku tega člena določeno, da navedeni javni uslužbenci z dnem prevzema (pri centru za socialno delo) sklenejo pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, določeno s sistemizacijo delovnih mest. Na podlagi tretjega odstavka 60. člena ZUPJS sta tožena stranka in Mestna občina M. dne 21. 12. 2011 sklenili sporazum, s katerim sta ugotovili, da je navedena dela pri mestni občini opravljala tudi tožnica in da zaradi prevzema navedenih nalog delavcem - javnim uslužbencem, ki so te naloge opravljali, z 31. 12. 2011 preneha pogodba o zaposlitvi pri Mestni občini M. in s 1. 1. 2012 sklenejo pogodbo o zaposlitvi s toženo stranko za nedoločen čas „za najustreznejše delovno mesto, za zasedbo katerega javni uslužbenec izpolnjuje pogoje in na katerem se v skladu s sistemizacijo delovnih mest opravljajo naloge iz 1. točke sporazuma“.

Iz določb 60. člena ZUPJS tako izhaja, da javni uslužbenci, ki preidejo na delo k centrom za socialno delo, pri le-teh sklenejo novo pogodbo o zaposlitvi za pri centru sistemizirano delovno mesto, ne da bi bila kategorija delovnega mesta po-

sebej opredeljena. Hkrati iz teh določb ne izhaja, da bi pri centru za socialno delo ohranili nivo pravic, ki so jih predhodno pridobili na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri lokalni skupnosti. Tako je določba sporazuma, sklenjenega med toženo stranko in Mestno občino M., da bodo javni uslužbenci pri toženi stranki sklenili pogodbo o zaposlitvi za najustreznejše delovno mesto, določeno v sistemizaciji, za zasedbo katerega izpolnjujejo pogoje, v skladu z določbami 60. člena ZUJPS.

Tožena stranka je javni zavod (peti odstavek 49. člena Zakona o socialnem varstvu - v nadaljevanju ZSV) in kot taka predstavlja del javnega sektorja (druga alineja drugega odstavka 1. člena Zakona o javnih uslužbencih - v nadaljevanju ZJU), vendar za delovna razmerja javnih uslužbencev pri njej ne veljajo določbe drugega dela ZJU, ki veljajo za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Na podlagi 5. člena ZJU veljajo za pravice in obveznosti iz delovnih razmerij javnih uslužbencev pri toženi stranki predpisi, ki sicer urejajo delovna razmerja (torej Zakon o delovnih razmerjih - v nadaljevanju ZDR) in kolektivne pogodbe, kolikor v prvem delu ZJU ali v drugem posebnem zakonu ni določeno drugače.

Na podlagi navedene opredelitve pravnih podlag za urejanje delovnih razmerij pri toženi stranki je v tem sporu potrebno upoštevati opredelitev sistemizacije delovnih mest v 6. točki 6. člena ZJU, kot akta, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih ter določbo tretjega odstavka 16. člena ZJU, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva, saj gre za določbe iz prvega dela ZJU, ki veljajo za vse javne uslužbence.

Določbe 60. člena ZUPJS o prenehanju pogodb o zaposlitvi javnim uslužbencem pri upravah lokalnih skupnosti, ki opravljajo nekatera dela (vodijo postopke), ki se z uveljavitvijo tega zakona prenašajo na centre za socialno delo in o sočasni sklenitvi novih pogodb o zaposlitvi teh javnih uslužbencev pri centrih za socialno delo, v smislu določb 5. člena ZJU pomenijo ureditev prehoda teh javnih uslužbencev k centrom za socialno delo z drugim posebnim zakonom. V primerjavi z določbami 73. člena ZDR, ki urejajo spremembo delodajalca v primeru pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja v smislu prehoda pogodbenih in drugih pravic in obveznosti iz delovnih razmerij pri delodajalcu prenosniku na delodajalca prevzemnika po zakonu samem, gre za drugačno ureditev (*lex specialis*), ki temelji na sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi pri centru za socialno delo za delovno mesto v skladu

s sistemizacijo delovnih mest pri centru, namesto na prehodu pri upravi lokalne skupnosti pridobljenih pravic po zakonu samem. V tem smislu določbe 60. člena ZUPJS v tožničinem primeru izključujejo uporabo določb 73. člena ZJU.

Kolikor se tožnica sklicuje na določbe Direktive o prenosu pravic iz pogodbe o zaposlitvi v primeru prenosa podjetja ali njegovega dela na delodajalca prevzemnika, Direktiva v točki c) prvega odstavka 1. člena izrecno določa, da se uporablja za javna in zasebna podjetja, ki opravljajo gospodarske dejavnosti, ne glede na to, ali so te pridobitne ali ne. Upravna reorganizacija organov oblasti ali prenos upravnih funkcij med organi oblasti pa niso prenos v smislu direktive.

Tožnica je bila v upravi Mestne občine M., kot organu lokalne samouprave oziroma lokalne oblasti, zaposlena kot svetovalec (v nazivu svetovalec I) na delovnem mestu z nalogami vodenja upravnih postopkov in se je s 1. 1. 2012 zaposlila pri toženi stranki, kot javnem zavodu z javnim pooblastilom za odločanje v upravnih postopkih (49. člen ZSV) na delovnem mestu strokovni sodelavec za prejemke in oprostitve II s pooblastilom za vodenje postopkov in odločanje o pravicah, o katerih je do tega datuma odločala v okviru uprave Mestne občine M.. Ker je šlo za prenos pristojnosti oblastnega upravnega odločanja med delodajalcema (organom lokalne oblasti in javnim zavodom z javnimi pooblastili upravnega odločanja) in za delavko - javno uslužbenko z nalogami in pooblastili za tako odločanje, sodišče ugotavlja, da se tak prenos pristojnosti lahko šteje za upravno reorganizacijo v smislu točke c) prvega odstavka 1. člena Direktive, za katero določbe Direktive ne veljajo. Zato se tožnica ne more uspešno sklicevati na Direktivo in ne na stališča SEU, zavzeta v zadevi Delahaye, saj v navedeni zadevi ni šlo za prenos upravnih funkcij in ni bilo sporno, da je šlo za prenos v smislu Direktive.

Določbe 60. člena ZUPJS glede prehoda delavcev - javnih uslužbencev, ki so do 31. 12. 2011 pri upravah lokalnih skupnosti pokrivali pristojnosti, ki so se s 1. 1. 2012 prenesle na centre za socialno delo, so resda skromne, vendar kljub temu vsebinske in jasne. Določajo, kateri javni uslužbenci preidejo na centre za socialno delo, čas prehoda, bistveni postopek in način prehoda (dogovor med lokalno skupnostjo in pristojnim centrom za socialno delo, prenehanje pogodbe o zaposlitvi pri lokalni skupnosti in sklenitev nove pogodbe pri centru za socialno delo) in ob upoštevanju drugih zakonskih določb tudi delovno pravni položaj navedenih javnih uslužbencev po prehodu k centrom za socialno delo (zaposlitev na sistemiziranem delovnem mestu glede na določbe 20. člena ZDR in 6. člena ZJU pomeni zaposlitev na delovnem mestu, za katero javni uslužbenec izpolnjuje

pogoje, glede na določbe ZSPJS pa se glede na delovno mesto tudi ugotovi izhodiščni plačilni razred). Res 60. člen ZUPJS javnim uslužbencem ne zagotavlja enakih pravic, kot jih delavcem ob spremembi delodajalca zagotavlja Direktiva in 73. člen ZDR. Vendar javnih uslužbencev ne pušča brez zaščite. Zagotavlja jim pravice, kot jim glede na izpolnjevanje pogojev gredo pri centru za socialno delo. To pa je, glede na posebnosti ureditve pravic zaposlenih v javnem sektorju (večja togost in kogentnost ureditve), sistemsko skladna rešitev.

Glede na navedeno je tožena stranka s tožnico na podlagi določb 60. člena ZUPJS zakonito sklenila pogodbo o zaposlitvi za sistemizirano delovno mesto strokovni sodelavec za prejemke in oprostite II z uvrstitvijo v VI. tarifni razred, oziroma z zahtevano VI. stopnjo strokovne izobrazbe, kar je tožnica izpolnjevala, in z uvrstitvijo v ustrezni plačni razred. Na zakonitost take pogodbe o zaposlitvi tudi dejstvo, da naj bi tožena stranka na nekaterih delovnih mestih v VII. tarifnem razredu zaposlovala delavce s VI. stopnjo strokovne izobrazbe, ni moglo vplivati, saj je 60. člen ZUPJS tožnici zagotavljal le zaposlitev na delovnem mestu, določenem s sistemizacijo delovnih mest, torej na takem sistemiziranem delovnem mestu, za katero je tožnica izpolnjevala pogoje. Na podlagi prvega odstavka 20. člena ZDR mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, določene pogoje za opravljanje dela. Zato sodišče druge stopnje ni zmotno uporabilo materialnega prava, ko je tožničin tožbeni zahtevek za priznanje pravic na podlagi delovnega mesta v VII. tarifnem razredu in za plačilo razlike plače glede na 31. plačni razred kot neutemeljen zavrnilo.

5. IZREDNA ODPOVED PZ ZARADI KRŠITVE PREPOVEDI ŠKODLJIVEGA RAVNANJA V ZVEZI Z USTVARJENO INOVACIJO

Povzetek stališč:

Tožnika sta imela pravico varovati svoje interese v zvezi z inovacijsko rešitvijo, ki naj bi jo tožena stranka samovoljno uporabljala. Vendar pa to ne na način, da bi z obveščanjem poslovnih partnerjev škodovala poslovnim interesom tožene stranke, torej v nasprotju s prepovedjo škodljivega ravnanja iz 35. člena ZDR.

Ker je tožena stranka podala tožnikoma izredno odpoved PZ zaradi ravnanj, ki naj bi pomenila kršitev prepovedi škodljivega ravnanja v smislu določb 35. čle-

na ZDR, bi morale sodišče obstoj odpovednega razloga (zakonitost odpovedi) presojati glede na to zakonsko določbo, v zvezi s 110. in 111. členom ZDR.

Vrhovno sodišče je v sporu zaradi uveljavljanja nezakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s Sklepom VIII Ips 207/2013 dne 28. januarja 2013 ugodilo reviziji tožene stranke, razveljavilo Sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1192/2012 z dne 6. 6. 2013 in Sodbo Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani I Pd 636/2012 z dne 15. 10. 2012 ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

I. Izhodišča

Tožena stranka je tožnikoma izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ker naj bi v nasprotju z načelom lojalnosti do delodajalca o svojih neutemeljenih zahtevkih zoper delodajalca iz naslova pravic intelektualne lastnine neposredno in hkrati z delodajalcem obvestila tudi njegove poslovne partnerje. S tem naj bi naklepno ali vsaj iz hude malomarnosti huje kršila zakonsko in pogodbeno določeno prepoved škodljivega ravnanja iz 35. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) in 11. člena pogodbe o zaposlitvi, kar predstavlja razlog za izredno odpoved iz druge alineje prvega odstavka 111. člena ZDR.

Sodišče prve stopnje je izredni odpovedi z dne 17. 4. 2012 kot nezakoniti razveljavilo, pogodbi o zaposlitvi pa razvezalo s 15. 10. 2012. Toženi stranki je naložilo priznanje pravic iz delovnega razmerja za čas od prenehanja delovnega razmerja do 15. 10. 2012 ter plačilo odškodnine po 118. členu ZDR. Kot nesporno je ugotovilo, da sta idejo oziroma izum za obliko in funkcionalnost pokrovčka oziroma žličke, podala tožnika. Kasneje so potekali dogovori o prevzemu izuma, vendar do dogovora o tem in izplačilu nagrade ni prišlo, tožena stranka pa je izum uporabila, ga posredovala svojemu poslovnemu partnerju, ki je pričel s prodajo izdelka, ki temelji na izumu tožnikov. Tožnika sta z dopisom z dne 16. 3. 2012 od tožene stranke zahtevala prenehanje kršenja pravic iz patenta, odpoklic predmetov kršitve iz gospodarskih tokov ter povračilo nastale škode. Dopis je bil v vednost poslan tudi poslovnim partnerjem v Sloveniji in tujini. Sodišče je presodilo, da sta tožnika imela zakonit interes zaščititi svoje pravice, ki izhajajo iz intelektualne lastnine, s tem, ko sta sporni dopis poslala tudi poslovnim partnerjem tožene stranke, pa sta krnila pravico tožene stranke do časti in dobrega imena. Tožena stranka ni ustrezno varovala pravic izuma, ki sta ga ustvarila tožnika in jima ni izplačala nagrade. Pred začetkom uporabe izuma tožena stranka ni varovala interesa tožnikov

niti uredila premoženjskega razmerja, zato ne more pričakovati, da tožnika ne bi smela uporabnika izuma in tiste, ki izum tržijo oziroma nameravajo tržiti, opozoriti na spornost uporabe in prodaje izdelkov, ki temeljijo na izumu. Ocenilo je, da je pravica tožnikov do zavarovanja legitimnih interesov iz izuma, močnejše od od pravice delodajalca do varovanja dobrega imena oziroma ugleda. Zato sodišče tudi ni uporabilo določbe 35. člena ZDR.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Strinjalo se je z dejanskimi ugotovitvami in pravno presojo prvostopnega sodišča. Pri tem je navedlo tudi, da se tožena stranka ne more sklicevati na kršitev lojalnosti do delodajalca oziroma na to, da bi se tožnika skladno s 35. členom ZDR morala vzdržati ravnanj, ki so bila v nasprotju s poslovnimi interesi in so materialno škodovala toženi stranki.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vlaga tožena stranka revizijo zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da je prvostopno sodišče izhajalo iz predpostavke, da sta tožnika v času spornega dopisa že razpolagala s pravico do intelektualne lastnine. Tožnika patenta nista pridobila že 31. 5. 2011 temveč šele 31. 5. 2012 (s tem da je bil kasneje razglašen za ničnega), sodišče druge stopnje pa se do pritožbenih navedb v zvezi s tem ni izreklo, s čimer je kršilo določbo 360. člena v zvezi s 350. členom Zakona o pravdnem postopku (v nadaljevanju ZPP). Izključnost uporabe izuma ter preprečitev uporabe izuma tretjim osebam se pridobi šele z dnem vpisa patenta v register. V času pošiljanja izuma je tako obstajala le pravica tožene stranke do dobrega imena, ki je bila nedvomno kršena. Izum je bil ustvarjen v okviru projekta, ki se je izvajal kot del delovnih nalog pri toženi stranki kot delodajalcu. Tožnika sta z dnem, ko je tožena stranka pričela uporabljati izumljeni produkt, pridobili pravico zahtevati denarno nagrado oziroma premoženjsko pravico, na obstoj katere pa sporni dopis ni imel nobenega vpliva. Sodišče prve stopnje je v nasprotju z dejstvi in izvedenimi dokazi zaključilo, da je sporni dopis vplival na distribucijo izdelka na tuje trge, saj se predmetni produkt ne na Hrvaškem ne v Srbiji ni tržil ter distributerja z izdelkom nista bila seznanjena. Tožnika sta sporni dopis posredovali tretjim osebam kljub dejstvu, da je med strankami obstajal spor o vrsti izuma, o prevzemu izuma ter plačilih v zvezi z izumom, kar je predstavljalo prekomeren poseg in nedopustno ravnanje. Za varovanje premoženjskih interesov bi zadoščal že dopis poslan toženi stranki, nikakor pa ne poslovnim partnerjem. Tožnika sta ravnala nedopustno in v nasprotju s 35. členom ZDR.

II. Razlogi odločitve o reviziji

Po določbi druge alineje 111. člena ZDR delodajalec izredno odpove delavcu pogodbo o zaposlitvi, če ta naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbeno ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Tožena stranka je tožnikoma očitala kršitev obveznosti iz 35. člena ZDR in 11. člena pogodbe o zaposlitvi. Gre za obveznosti, ki sta opredeljeni podobno, ne pa povsem enako: po ZDR gre za obveznost delavca, da se vzdrži vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca; po pogodbi pa gre za obveznost, vzdržati se vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja ter glede na naravo dejavnosti delodajalca, materialno ali moralno škodujejo, ali bi lahko škodovala interesom delodajalca. V obeh primerih gre za prepoved škodljivega ravnanja, torej vsakršnega ravnanja, ki materialno ali moralno škoduje ali bi lahko škodovalo poslovnim interesom delodajalca.

Ravnanje, s katerim naj bi tožnika storila očitano kršitev, je dopis z dne 16. 3. 2012, s katerim sta od tožene stranke zahtevala prenehanje kršenja pravic iz patenta, odpoklic predmetov kršitve iz gospodarskih tokov ter povračilo nastale škode, ki je bil v vednost poslan tudi poslovnim partnerjem v Sloveniji in tujini. Dejansko pa se očitek nanaša le na to, da sta tožnika (oziroma v njunem imenu njun odvetnik) dopis poslala tudi poslovnim partnerjem v Sloveniji in tujini. Dejstvo, da je obstajal med strankami spor o uporabi izuma in plačilom zanj, ni bil razlog za odpoved, kot tudi ne dejstvo, da sta sporni dopis poslala toženi stranki.

Glede na razlog odpovedi je zmotna utemeljitev sodišča prve stopnje, da „ni uporabilo določbe 35. člena ZDR“. Moralo bi jo, saj gre za presojo ravno tega, ali sta tožnika ravnala v nasprotju z obveznostjo, določeno v tej zakonski določbi. Zmotna je tudi utemeljitev sodišča druge stopnje, da se tožena stranka ne more sklicevati na to, da „sta tožnika kakorkoli kršila lojalnost do delodajalca oziroma, da bi se morala skladno z določbo 35. člena ZDR v zvezi s spornim izumom vzdržati vseh ravnanj, ki so bila v nasprotju s poslovnimi interesi in so materialno škodovala toženi stranki“.

Sodišče prve stopnje se je opredeljevalo do vprašanj, povezanih z vsebino spora med strankami o tem, za kakšen izum gre in kakšne so pravice in obveznosti tožene stranke kot delodajalca in tožnikov kot izumiteljev. Torej do vprašanj, ki za presojo zakonitosti odpovedi pogodb o zaposlitvi niso pomembna in tudi niso bila predmet tega delovnega spora. Ni dvoma, da sta imela tožnika pravico varovati

svoje interese v zvezi s spornim izumom, za katere sta menila, da so jima kršeni, tudi ob upoštevanju dejstva, da ga je tožena stranka uporabila (izkoriščala), ne da bi bila prej urejena razmerja z (nespornima) avtorjema. Vendar pa to ne pomeni, da bi to lahko storila tako, da bi ob tem škodovala poslovnim interesom tožene stranke, torej z ravnanjem v nasprotju z obveznostjo iz 35. člena ZDR. Ne gre za tehtanje „med dvema, z Ustavo varovanima pravicama - pravice iz ustvarjalnosti tožečih strank in pravico do osebnega dostojanstva tožene stranke“. Nenazadnje tožena stranka tožnikoma poseganja v njeno pravico do časti in dobrega imena iz 34. člena Ustave niti ni očitala. Ni pa sprejemljivo stališče, da bi delavec pri varovanju svojih sicer legitimnih interesov lahko ravnal tako, da bi (materialno ali moralno) škodoval poslovnim interesom delodajalca.

Razmerja med strankami v zvezi z izumom so bila sporna, predvsem tudi glede vprašanja kdo in kakšne materialne pravice pripadajo kateri od strank. Ob reševanju spora sta tožnika naslovila na toženo stranko dopis, s katerim sta želela (za)varovati pravice, ki naj bi jima po njunem mnenju pripadale. Tako ravnanje tudi po navedbah tožene stranke ni vprašljivo in predvsem tudi ni bil razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odpovedni razlog je bil v ravnanju tožnikov, da sta dopis poslala v vednost tudi poslovnim partnerjem tožene stranke. To ravnanje je tožena stranka štela kot ravnanje v nasprotju s prepovedjo iz 35. člena ZDR, kar naj bi pomenilo naklepoma ali iz hude malomarnosti storjeno hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja po drugi alineji prvega odstavka 111. člena ZDR.

Sodišče bi moralo najprej presoditi, ali je oziroma ali bi lahko očitano ravnanje tožnikov materialno ali moralno škodovalo poslovnim interesom tožene stranke. Če je odgovor na to vprašanje pozitiven, je treba presoditi, ali je tako ravnanje mogoče opredeliti kot hujšo kršitev obveznosti ter, ali je bila taka kršitev storjena naklepoma ali iz hude malomarnosti. Ne gre za to, da sta tožnika dopis sestavila in poslala nedvomno lahko le naklepno: z namenom varstva svojih pravic v zvezi z izumom. Gre za namen ali hudo malomarnost v zvezi z očitano kršitvijo materialno ali moralno škodovati poslovnim interesom tožene stranke.

Ker se je sodišče zaradi zmotnega materialno pravnega izhodišča ukvarjalo z ugotavljanjem in presojo dejanskih okoliščin, ki za odločitev niso odločilne, dejansko stanje ni bilo popolno ugotovljeno. Zato je revizijsko sodišče reviziji ugodilo, sodbi sodišča druge in prve stopnje razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Sodišče prve stopnje bo moralo ob upoštevanju zgoraj navedenih izhodišč in v okviru predmeta spora ugotoviti tiste dejanske okoliščine, ki so

odločilne za presojo zakonitosti odpovedi in nato ponovno odločiti o tožbenem zahtevku.

6. IZBIRA DNEVA STAROSTNE UPOKOJITVE

Povzetek stališč:

Ker ZPIZ-1 ne pozna obvezne starostne upokojitve, je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje vezan na vloženo zahtevo ne samo tako, da brez zahteve ne more odločiti o pravici do starostne pokojnine, temveč tudi glede tega od kdaj zavarovanec pravico uveljavlja. Preveriti mora le, ali za uveljavljeno pravico v smislu zahteve zavarovanec izpolnjuje predpisane pogoje.

Ob izpolnitvi pogojev za priznanje starostne pokojnine in prenehanju zavarovanja lahko upravičenec zahteva priznanje pravice do starostne pokojnine z začetkom njenega izplačevanja tudi s kasnejšim datumom.

Vrhovno sodišče RS je v socialnem sporu zaradi uveljavljanja pravice do starostne pokojnine s Sodbo VIII Ips 220/2013 dne 11. februarja 2014 ugodilo reviziji tožeče stranke in Sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Psp 158/2013 z dne 20. 6. 2013, v zvezi s Sodbo Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani Ps 1825/2011 z dne 25. 1. 2012, spremeni tako, da je ob zavrnitvi pritožbe tožene stranke potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

I. Izhodišča

Sodišče prve stopnje je odpravilo dokončno odločbo tožene stranke z dne 17. 6. 2011 in delno prvostopno odločbo tožene stranke z dne 24. 1. 2011 glede višine pokojnine in datuma. Odločilo je, da ima tožnik pravico do starostne pokojnine v znesku 1.062,67 EUR od 4. 1. 2011 dalje, tožena stranka pa mu je dolžna izplačati zapadle zneske razlik z zamudnimi obrestmi. Tožnik je dejavnost notarja prenehal opravljati 30. 12. 2010 in od tedaj dalje ni bil več v zavarovanju. Zahtevek za starostno pokojnino je vložil 3. 1. 2011 in ga je tožena stranka prejela 4. 1. 2011. Pravica do pokojnine je pravica in ne obveznost posameznika. Izpolnjevati mora zakonske pogoje, vendar če je ne želi uveljaviti takoj po prenehanju zavarovanja, mu je ni mogoče brez zahtevka dodeliti. Tožnik je zahtevek vložil, ko ni bil več v zavarovanju, zato mu na podlagi drugega odstavka 157. člena Zakona o

pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-1) pripada pokojnina glede na zahtevek z dne 3. 1. 2011 od zahtevanega datuma.

Sodišče druge stopnje je pritožbi tožene stranke ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je tožbeni zahtevek v celoti zavrnilo. Presodilo je, da po izrecni določbi prvega odstavka 156. člena ZPIZ-1 pravico do starostne pokojnine pridobi oziroma uveljavi zavarovanec z dnem, ko so izpolnjeni pogoji za njeno priznanje: pogoj starosti in pogoj pokojninske oziroma zavarovalne dobe ter pogoj prenehanja obveznega pokojninskega zavarovanja. Vsi ti pogoji so bili pri tožniku izpolnjeni 31. 12. 2010. Zahteva za priznanje pravice do pokojnine je le pogoj za uvedbo postopka, v katerem tožena stranka ugotavlja, ali so izpolnjeni pogoji za priznanje pravice in v kolikor so ti pogoji izpolnjeni, pravico tudi prizna. Niso pa ti pogoji izpolnjeni šele z vložitvijo zahteve za priznanje pravice.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vloga tožnik revizijo zaradi bistvene kršitve določbe pravnega postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (v nadaljevanju ZPP) in zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da dne 31. 12. 2010 ni avtomatično pridobil pravice do upokojitve, ker še ni dopolnil 63 let starosti in ni imel 40 let pokojninske dobe. Svojo pravico je moral šele pridobiti z uveljavljanjem dodane dobe po določbah 193. člena ZPIZ-1 in vložitvijo zahteve za znižanje starostne dobe zaradi preživljanja otrok po določbah 37. člena ZPIZ-1. Na dan 31. 12. 2010 je bil izpolnjen le pogoj prenehanja obveznega zavarovanja. Trditev izpodbijane sodbe, da so bili 31. 12. 2010 izpolnjeni vsi trije pogoji, je zato zmotno in v nasprotju s podatki v spisu. Pravilno je stališče sodišča prve stopnje, da bi morala tožena stranka ugotavljati, ali na dan vložitve zahteve obstajajo pogoji za upokojitev. Potrebno je tudi ločiti pojem pridobitev pravice od pojma začetek izplačevanja. Delavca ni mogoče upokojiti pred vložitvijo zahteve za upokojitev. Na to kaže tudi določba tretjega odstavka 39. člena ZPIZ-1, ki govori o uveljavitvi pravice, kar je tožnik storil 3. oziroma 4. 1. 2011.

II. Razlogi odločitve o reviziji

Zatrjevana bistvena kršitev določb pravnega postopka ni podana. V izpodbijani sodbi ni nasprotij med razlogi sodbe in listinami v spisu. Sodišče je ob sicer nespornih dejanskih okoliščinah o izpolnjevanju pogojev in vložitvi zahteve za upokojitev le zmotno uporabilo materialno pravo.

Pravice iz obveznega pokojninskega zavarovanja so neodtujljive osebne pravice, ki ne zastarajo (5. člen ZPIZ-1). Postopek za uveljavljanje pravic iz obveznega

(pokojninskega) zavarovanja se začne na zahtevo zavarovanca (prvi odstavek 259. člena ZPIZ-1). To pomeni, da je zavarovanec tisti, ki odloči, ali jih bo uveljavil in kdaj oziroma od kdaj bo to storil.

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Zavod) je vezan na vloženo zahtevo ne samo tako, da brez zahteve ne more odločiti, temveč tudi glede tega, katero pravico zavarovanec uveljavlja in od kdaj. Preveriti mora le, ali za uveljavljano pravico zavarovanec izpolnjuje predpisane pogoje. V obravnavani zadevi ni sporno, da je tožnik že 31. 12. 2010 izpolnjeval vse pogoje za priznanje pravice do starostne pokojnine, vključno s pogojem prenehanja zavarovanja.

Pokojninsko zavarovanje ni obvezno kot tako. Obvezno se morajo zavarovati le tisti, za katere se ugotovi katera od podlag (pravno razmerje), določenih v ZPIZ-1 (člen 13 in naslednji). Če za obvezno zavarovanje ni nobene od zakonskih podlag, zavarovanje ni obvezno.

Pravico iz obveznega (pokojninskega) zavarovanja pridobi zavarovanec z dnem, ko so izpolnjeni pogoji za pridobitev pravice - ob pogoju seveda, da jo tudi uveljavlja. Če jo uveljavlja (in praviloma jo zavarovanci tako uveljavljajo) z naslednjim dnem po prenehanju zavarovanja, jo ob izpolnjevanju drugih pogojev tudi pridobi na ta dan (prvi in drugi odstavek 156 člena ZPIZ-1) in mu pripada (se izplačuje) od tega dne dalje (prvi odstavek 157. člena ZPIZ-1).

Kolikor pa zavarovanec kljub izpolnjevanju vseh pogojev, vključno s prenehanjem obveznega zavarovanja, pravic (pokojnine) iz obveznega zavarovanja ne uveljavi, to ne more biti ovira za to, da jo uveljavi kasneje. To jasno izhaja tudi iz drugega odstavka 157. člena ZPIZ-1, po katerem taki upravičenci izgubijo le pravico do izplačila posameznih zneskov, na primer pokojnine, za več kot šest mesecev za nazaj.

Sodišče prve stopnje ima prav, da gre za primer zavarovanca, ki ob uveljavitvi pravice ni bil (več) zavarovan. Tožnik je ne samo vložil zahtevo za odmero starostne pokojnine v letu 2011 (3. 11. 2011), temveč je v zahtevi tudi izrecno navedel, da zahteva priznanje starostne pokojnine od 3. 1. 2011 dalje. Ker je na ta dan, enako kot na dan 31. 12. 2010, izpolnjeval tudi vse pogoje za priznanje pravice do starostne pokojnine, tožena stranka ni imela podlage, da bi mu to pravico priznala in odmerila drugače, kot pa jo je uveljavljal, to je od 3. 1. 2011 dalje.

Po določbi tretjega odstavka 39. člena ZPIZ-1 se za izračun pokojninske osnove ne upoštevajo plače, nadomestila plače oziroma zavarovalne osnove iz koledarskega leta, v katerem zavarovanec uveljavlja pravico do pokojnine. Ob nedvo-

mnem (in nespornem) dejstvu, da je tožnik pravico do pokojnine uveljavljal v letu 2011, je sodišče prve stopnje pri odmeri pokojnine pravilno upoštevalo tudi plače oziroma pokojninske osnove za leto 2010.