

Izbrani primeri iz novejšje sodne prakse Vrhovnega sodišča RS na področju delovnih in socialnih sporov

Izbral, uredil in komentiral:

mag. Marijan Debelak*

Avtor v prispevku povzema nekatere primere iz sodne prakse Vrhovnega sodišča RS v delovnih in socialnih sporih v drugi polovici leta 2022. Izbor primerov je omejen na nekatere najbolj zanimive zadeve in vsebuje bistvene dele obrazložitve.

Seznam izbranih primerov:

Delovni spori:

- Sodba VIII Ips 22/2022 z dne 29. 11. 2022: vodilni delavec – nezakonit dogovor o plači – plačilo nadur
- Sodba in sklep VIII Ips 23/2022 z dne 25. 10. 2022: odškodnina za neizrabljen letni dopust – državni organ – Direktiva 2003/88/ES – kršitev prava EU – priznanje odškodnine
- Sodba in sklep VIII Ips 29/2022 z dne 29. 11. 2022: delo preko polnega delovnega časa – čas razpoložljivosti – efektivni delovni čas – mobilni delavci – zapadlost nadur po koncu referenčnega obdobja – zastaranje
- Sodba VIII Ips 38/2021 z dne 28. 6. 2022: nadomestilo za letni dopust – potek referenčnega obdobja – protipravno ravnanje toženke – vezanost na trditveno podlago v tožbi – denarna odškodnina ali nadomestilo – prvenstvena je pravica do izrabe letnega dopusta – zavrnitev zahtevka
- Sklep VIII Ips 25/2022 z dne 25. 10. 2022: odpoved pogodbe o zaposlitvi – vročanje odpovedi – osebna vročitev – fikcija vročitve – odklonitev sprejema pisanja
- Sklep VIII Ips 14/2022 z dne 13. 9. 2022: izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi – vročanje vabila na zagovor – odhod delavca na drugo lokacijo – neseznanitev delodajalca s tem odhodom – dolžnost predhodne seznaitve z očitanimi kršitvami – okoliščine, zaradi katerih ni upravičeno pričakovati zagotovitev zagovora

* Vrhovni sodnik svetnik, vodja Delovno socialnega oddelka na Vrhovnem sodišču RS.

- Sodba in sklep VIII Ips 9/2022 z dne 13. 12. 2022 (podobno tudi VIII Ips 9/2022, 10/2022, VIII Ips 13/2022, VIII Ips 20/2022, vse z dne 21. 12. 2022): posredovanje delavcev drugemu uporabniku mimo zakonskih pogojev - ugotovitev obstoja delovnega razmerja - poslovni model - eksternalizacija delovnih razmerij - zloraba - prikrito delovno razmerje

Kolektivni delovni spori:

- Sodba VIII Ips 27/2022 z dne 12. 10. 2022: kolektivna pogodba - javni sektor - povračilo stroškov - povračilo stroškov in drugih prejemkov - sklepanje kolektivne pogodbe - zakonski poseg
- Sodba VIII Ips 21/2022 z dne 13. 9. 2022: odpoklic člana sveta zavoda - navodila za volitve predstavnikov delavcev v svet zavoda, ki jih je sprejela direktorica

Socialni spori:

- Sodba in sklep VIII Ips 58/2019 z dne 13. 9. 2022 (podobna tudi sodba in sklep VIII Ips 209/2018 z dne 28. 6. 2022): odmera vdovske pokojnina - dedovanje - odmera starostne pokojnine - varstvo pravic
- Sodba VIII Ips 6/2022 z dne 13. 9. 2022: kritje razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev v povezavi s pravico do denarne socialne pomoči in pravico do varstvenega dodatka

1. UVOD

Nekatere odločbe Vrhovnega sodišča RS, ki so bile sprejete v prvi polovici leta 2022, je v reviji Delavci in delodajalci 2-3/2022 predstavil vrhovni sodnik Samo Puppis, nekatere druge, in sicer novejšo sodno prakso v zvezi z denarnimi zahtevki, pa sem avtor tega članka predstavil v isti številki revije. Še nekaj odločb sem dodatno predstavil tudi reviji Podjetje in delo 6-7/2022. Šlo je za novejšo sodno prakso vrhovnega sodišča v zvezi z delovnim časom in plačilom prejemkov oziroma odškodnin iz tega naslova.

Ta prispevek predstavlja še nekatere neobjavljene odločbe Vrhovnega sodišča RS v drugi polovici leta 2022. Izbor je omejen na nekatere najbolj zanimive revizijske zadeve. Te zadeve so predstavljene v nekoliko skrajšani obliki.

2. DELOVNI SPORI

2.1. Sodba VIII Ips 22/2022 z dne 29. 11. 2022: vodilni delavec – nezakonit dogovor o plači - plačilo nadur

Sodišče prve stopnje je naložilo toženki, da tožniku izplača zneske iz naslova nadur, opravljenih v obdobju od februarja 2016 do vključno junija 2018. Sodišče druge stopnje je pritožbo toženke zavrnilo.

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 9/2022 z dne 15. 2. 2022 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je z vodilnim delavcem iz 74. člena ZDR-1 dopustno v pogodbi o zaposlitvi določiti, da je plačilo za delo preko polnega delovnega časa že zajeto v osnovni plači.

Tožnik je bil zaposlen na delovnem mestu vodja poslovalnice in je imel status vodilnega delavca po 74. členu ZDR-1. Na zahtevo nadrejene delavke je opravljal delo preko polnega delovnega časa, in sicer vsakodnevno od 8. do 17. ali 18. ure. Od njega se je zahtevalo, da opravi minimalno 192 ur mesečno oziroma 20 ur dela preko polnega delovnega časa. V skladu s tem je moral prilagajati svoj urnik. Njegova pogodbo o zaposlitvi je med drugim določala, da „se delavec in delodajalec v skladu s 157. členom ZDR-1 dogovorita, da bo delavec po lastni odločitvi ali na pobudo delodajalca opravljal tudi delo v dodatnem času, ki bo potreben za izvršitev njegovih nalog, kar je že vrednoteno v njegovi osnovni plači.“ Pri razporejanju svojega delovnega časa ni bil samostojen in je moral upoštevati navodila glede časovne prisotnosti na delovnem mestu. Takšen obseg ur delovnega časa je bil za vodjo poslovalnice predviden vnaprej.

Po drugi alineji 157. člena ZDR-1 vodilni delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Ta določba ne daje zakonite podlage za dogovor iz pogodbe o zaposlitvi, saj iz nje izhaja le, da v primeru, ko delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti ali ko si delavec lahko sam razporeja delovni čas in če sta mu pri tem zagotovljena varnost in zdravje pri delu, delovni čas ni omejen na 40 ur tedensko (prvi odstavek 143. člena ZDR-1) oziroma delo preko polnega delovnega časa na 8 ur tedensko

(tretji odstavek 144. člena ZDR-1), da ni omejitev glede trajanja nočnega dela (152. člen ZDR-1), in da so lahko odmor (154. člen ZDR-1), dnevni (155. člen ZDR-1) in tedenski počitek (156. člen ZDR-1) tudi krajši in urejeni drugače, kot to določa zakon.

Ureditev v 157. členu ZDR-1 predstavlja odstopanje od minimuma pravic v zvezi z delovnim časom. Vendar iz te določbe ne izhaja, da se lahko delodajalec z vodilnim delavcem v vsakem primeru dogovori za drugačno ureditev delovnega časa, nočnega dela, odmora in počitkov, pač pa le, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko samostojno razporeja delovni čas. V obravnavanem primeru ni bilo ugotovljeno, da delovnega časa ni bilo mogoče vnaprej razporediti in tudi ne, da si ga je tožnik lahko razporejal sam (da bi se sam prosto odločil, ali bo glede na potrebe delovnega procesa v določenih dneh delal več kot poln delovni čas, v določenih pa tudi manj). Ravno nasprotno. Ugotovljeno je bilo, da je bil delovni čas vnaprej „razporejen“, in sicer tako, da se je od tožnika zahtevalo delo od 8. do 17. ali 18. ure na dan in da pri razporejanju ni imel nikakršne samostojnosti.

Kadar je delavec dolžan opraviti delo preko polnega delovnega časa na izrecno zahtevo delodajalca, je upravičen zahtevati plačilo za takšno delo. Delo preko polnega delovnega časa predstavlja delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, za katere delavcu po drugi alineji prvega odstavka 128. člena ZDR-1 pripada dodatek. Vnaprejšnja odpoved pravici do dodatka (to je pristanek na sporno določbo pogodbe o zaposlitvi) nima učinkov, za morebitno drugačno ureditev pravic v zvezi s plačilom za delo pa v ZDR-1 tudi ni podlage.

Vrhovno sodišče je revizijo zavrnilo.

2.2. Sodba in sklep VIII Ips 23/2022 z dne 25. 10. 2022: odškodnina za neizrabljen letni dopust – državni organ - Direktiva 2003/88/ES - kršitev prava EU - priznanje odškodnine

Vrhovno sodišče je na predlog tožnika s sklepom VIII DoR 239/2021 z dne 15. 3. 2022 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je pravilna materialnopravna presoja, da tožnik ni upravičen do odškodnine zaradi nezmožnosti koriščenja letnega dopusta za leto 2017.

Tožnik je bil v bolniškem staležu od 27. 11. 2017 do 8. 1. 2019. Za leto 2017 mu je ostalo 22 dni neizkoriščenega letnega dopusta. V zvezi s pravico do tega

dopusta mu je toženka (državni organ) decembra 2018 po telefonu pojasnila, da mu dopust za leto 2017 propade z 31. 12. 2018, da pa lahko v zvezi s tem zahteva plačilo denarnega nadomestila. Tožnik je 5. 12. 2018 vložil zahtevo za izplačilo neizkoriščenega letnega dopusta, ki jo je toženka zavrnila šele s sklepom z dne 20. 6. 2019. Pritožbo zoper ta sklep je komisija za pritožbe iz delovnega razmerja zavrnila s sklepom z dne 2. 10. 2019. Tožnik je v sodnem postopku izpodbijal oba sklepa in zahteval plačilo odškodnine, ker mu toženka ni omogočila izrabe letnega dopusta.

ZDR-1 v 162. členu določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta (tretji odstavek). Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta (četrti odstavek).

Kot je Vrhovno sodišče RS opozorilo že v sodbi VIII Ips 42/2019 z dne 14. 1. 2020, je treba za pravilno tolmačenje teh zakonskih določb med drugim upoštevati tudi Listino Evropske unije o temeljnih pravicah, ki v 31. členu določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo (prvi odstavek) in pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta (drugi odstavek), ter Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki v prvem odstavku 7. člena določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa, v drugem odstavku pa določa, da minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja. V zvezi s temi določbami je pomembna tudi praksa SEU, ki je že večkrat opozorilo, da je pravica do plačanega letnega dopusta posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega ni možno odstopati oziroma ga razlagati ozko.

V obravnavanem primeru tožnik zaradi dolgotrajne bolniške odsotnosti letnega dopusta za leto 2017 ni mogel koristiti do 31. 12. 2018 – tj. v 12-mesečnem obdobju iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1. Sodišče druge stopnje je ob

sklicevanju na to določbo pritrdilo toženki, da je tožnikova pravica do izrabe dopusta po poteku tega obdobja ugasnila.

Čeprav je navedena zakonska določba jasna, pa je za odločitev v tem sporu ključna presoja, ali je v skladu s 7. členom Direktive. Referenčno obdobje v smislu Direktive pomeni obdobje, v katerem delavec pridobi pravico do letnega dopusta. Na podlagi drugega odstavka 159. člena ZDR-1 delavec v posameznem koledarskem letu pridobi pravico do najmanj 4 tednov letnega dopusta. To pomeni, da referenčno obdobje po ZDR-1 znaša 12 mesecev. Obdobje za prenos v smislu Direktive pa pomeni obdobje po izteku referenčnega obdobja, v katerem ima delavec še vedno pravico do izrabe letnega dopusta, pridobljenega v tem obdobju. Kot izhaja iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1, ima delavec po naši zakonodaji 6-mesečno, izjemoma pa 12-mesečno obdobje za prenos letnega dopusta, pridobljenega v predhodnem letu.

Direktiva ne določa dolžine obdobja za prenos, po stališču SEU pa mora slednje bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja, za katerega je določeno. V okoliščinah posameznih primerov je presodilo, da je obdobje za prenos v trajanju 9-tih mesecev neustrezno in v nasprotju s 7. členom Direktive, saj je krajše od 12-mesečnega referenčnega obdobja, medtem ko je pri 15-mesečnem obdobju za prenos štel, da izguba pravice do plačanega letnega dopusta po poteku tega obdobja ni v nasprotju z Direktivo. V zadnjem primeru je poleg varstva delavca upoštevalo tudi varstvo delodajalca in težave, ki bi jih preveliko kopičenje odsotnosti delavca lahko povzročilo organizaciji dela.

Glede na navedeno je določba četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 v nasprotju z Direktivo, kot jo tolmači SEU. Če referenčno obdobje traja 12 mesecev, potem je obdobje za prenos, ki prav tako traja 12 mesecev enako in torej ne „bistveno daljše“ od referenčnega obdobja. Tudi obdobje 12 mesecev in 8 dni, kolikor je bil tožnik po zaključku referenčnega obdobja dejansko odsoten zaradi bolezni, bistveno ne presega referenčnega obdobja.

Kadar določbe direktive v nacionalni pravni red niso prenesene ali niso prenesene pravilno (kot v tem primeru), se posameznik proti državi lahko neposredno sklicuje na določbe direktive, če so te vsebinsko nepogojne in dovolj natančne. Poleg tega se lahko stranke v postopku proti državi sklicujejo na direktivo ne glede na status, v katerem država deluje, torej kot delodajalec ali kot organ javne oblasti. V obeh primerih je namreč treba preprečiti, da bi država imela koristi od tega, da krši pravo Unije.

Ker ima 7. člen Direktive neposredni učinek, in ker gre v konkretnem primeru za razmerje med posameznikom in državo, ki nastopa kot delodajalec, sodišče ne sme uporabiti četrtega odstavka 162. člena ZDR-1, ki je v nasprotju s 7. členom Direktive, pač pa neposredno ta člen Direktive.

Toženka je torej ravnala protipravno, ko tožniku po zaključku bolniškega staleža ni priznala pravice do plačanega letnega dopusta iz 2017. Svoje odgovornosti za škodo se ne more razbremeniti s trditvijo, da je ravnala v skladu z zakonom, s katerim je sama kot država nepravilno prenesla določbo Direktive. Država ne sme imeti koristi od kršitve prava Unije na škodo delavca. Ravnanje toženke je bilo zato protipravno, čeprav je bilo v skladu z njeno zakonodajo.

Tožniku je zaradi toženkinega ravnanja nastala škoda. Pravica do plačanega letnega dopusta poleg samega dopusta vključuje tudi pravico do plačila. Ta pravica, obravnavana s finančnega vidika, je povsem premoženjska. Zato je delavec lahko upravičen do odškodnine za premoženjsko škodo, in sicer v višini nadomestila plače, ki bi ga prejel, če bi koristil letni dopust.¹

Iz navedenih razlogov je vrhovno sodišče reviziji ugodilo.

2.3. Sodba in sklep VIII Ips 29/2022 z dne 29. 11. 2022: delo preko polnega delovnega časa - čas razpoložljivosti - efektivni delovni čas - mobilni delavci - zapadlost nadur po koncu referenčnega obdobja - zastaranje

Sodišči prve in druge stopnje sta razsodili, da je toženka dolžna tožniku plačati delo preko polnega delovnega časa.

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 37/2022 z dne 26. 4. 2022 dopustilo revizijo glede več vprašanj, med drugim tudi bistvenih kršitev določb pravnega postopka, zapadlosti plačila presežkov ur, ki so nastali v posameznem referenčnem obdobju in pravilnosti vrednotenja delovnega časa ter razpoložljivosti pri linijskih prevozih potnikov, krajših od 50 km.

¹ Premoženjsko komponento pravice do letnega dopusta je SEU poudarilo v številnih odločbah. V zvezi z nekaterimi drugimi pravicami, ki nimajo neposredne premoženjske komponente (npr. pravico do dnevnega in tedenskega počitka) je Vrhovno sodišče RS v svojih odločbah (npr. VIII Ips 8/2021, VIII Ips 54/2021, VIII Ips 41/2022) izrecno opozorilo na to, da mora tožnik zatrjevati tudi škodo, obliko škode in njeno višino.

Tožnik je plačilo dela preko polnega delovnega časa vtoževal ob predpostavki priznanja viška ur iz referenčnih obdobjih v času od 1. 9. 2011 do 31. 12. 2012 - v posledici zavzemanja, da zanj, kot voznika v linijskih prevozih potnikov, krajših od 50 km, ne velja institut časa razpoložljivosti po ZDCOPMD, ki navedenega časa ne všteva v delovni čas, ampak splošna ureditev delovnega časa pod ZDR-1.

Tožnika (zaradi vsebine njegovega dela) je treba šteti za delavca, ki opravlja delo voznika v linijskih prevozih potnikov, krajših od 50 km. Toženka zmotno meni, da bi ga bilo mogoče šteti za takšnega delavca le v primeru, če bi imela kot glavno dejavnost registrirano dejavnost mestnega potniškega prometa. Bistvena je vsebina dela tožnika, ki je pretežno opravljal linijske prevoze potnikov do 50 km, pri čemer sodišče tistih dni, ko ni opravil nobenega tovrstnega prevoza, niti ni upoštevalo pri priznanju nadur. Tudi ne drži, da že iz dikcije 10. točke 3. člena prvega odstavka ZDCOPMD izhaja, da gre za tovrstnega delavca le v primeru, če na dan opravi več takih prevozov, ne zgolj enega.

ZDCOPMD v 10. točki prvega odstavka 3. člena določa, da »delovni čas voznika v linijskih prevozih potnikov, krajših od 50 km« pomeni čas od začetka do zaključka dela, ko je vozno osebje na razpolago delodajalcu ali opravlja svoje naloge ter dejavnosti. Gre za določbo, ki je bila uzakonjena z novelo ZDCOPMD-C, in sicer v posledici odločbe Ustavnega sodišča RS U-I-265/07-16 z dne 16. 12. 2009, s katero je bilo ugotovljeno, da zakonodajalec ni izkazal razumnega razloga, ki bi izhajal iz narave stvari, za uzakonitev izpodbijane ureditve, po kateri se mobilnim delavcem, ki opravljajo prevoze potnikov v linijskih prevozih, krajših od 50 km, v delovni čas ne vštevajo odmori in čas razpoložljivosti, in jih je tako v primerjavi z delavci, za katere velja ureditev delovnega časa po ZDR, postavil v slabši položaj. Zato je zakonska ureditev, kolikor določa, da se v delovni čas mobilnih delavcev, ki opravljajo prevoze potnikov v linijskih prevozih, krajših od 50 km, ne vštevajo odmori in čas razpoložljivosti, v neskladju z drugim odstavkom 14. člena Ustave.

Temeljni akt, ki na ravni Evropske unije ureja pravice mobilnih delavcev na področju prevozov v cestnem prometu, je Uredba ES 561/2006. Dopolnjujeta jo Direktiva 2006/22/ES in Direktiva 2002/15/ES, ki je uvedla institut časa razpoložljivosti, kot ga je povzel tudi ZDCOPMD. Vendar pa Uredba sama določa, da se ne uporablja za prevoz potnikov v linijskih prevozih, če linija ni daljša od 50 km. To pomeni, da za obravnavni primer ni relevantna povzeta ureditev, ampak Direktiva 2003/88/ES, z njo povezana nacionalna ureditev in zgoraj izpostavljen ustavnopravni okvir. Za presojo delovnega časa mobilnih delavcev, ki opravljajo

prevoze potnikov v linijskih prevozi, krajših od 50 km, je torej ključna 10. točka prvega odstavka 3. člena ZDCOPMD (in splošna ureditev delovnega časa po ZDR), ne pa 1. točka prvega odstavka 3. člena ZDCOPMD.

Po 141. členu ZDR je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom (prvi odstavek). Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek).

Čeprav je sodišče druge stopnje pravilno poudarilo, da je za odločitev v tem sporu bistveno izhodišče upoštevanja (efektivnega) delovnega časa, zaradi česar je tožniku prisodilo več kot sodišče prve stopnje, to ne zadostuje za ugotovitev pravnega vrednotenja tožnikovega delovnega časa po temelju in po višini. Sodišče druge stopnje je namreč le na kratko povzelo mnenje izvedenca finančne stroke in pavšalno zavrnilo možnost upoštevanja že plačanih zneskov s strani toženke v zvezi s spornim časom. Ti razlogi ne zadostujejo za obrazložitev spremenjene odločitve. Podana je bistvena kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. To je bil tudi razlog za delno razveljavitev sodbe sodišča druge stopnje.

Delno pa je vrhovno sodišče reviziji ugodilo tako, da je del zahtevka zavrnilo zaradi zastaranja terjatve glede prvega štirimesečnega referenčnega obdobja od 1. 9. 2011 do 31. 12. 2011. Sodišče prve stopnje je kot datum zapadlosti določilo 15. 2. 2012, ne pa 15. 1. 2012 oziroma v januarju 2012. Glede na to, da je bila tožba vložena 15. 2. 2017, je presodilo, da je bila vložena znotraj petletnega zastaralnega roka iz 206. člena ZDR ter priznalo še zakonske zamudne obresti od 16. 2. 2014 na podlagi 347. člena OZ (triletni zastaralni rok).

Sodišče druge stopnje se je s tem strinjalo. Navedlo je, da nadure, ki nastanejo v določenem referenčnem obdobju, zapadejo v plačilo pri plači v naslednjem mesecu po izteku referenčnega obdobja, saj se šteje, da so nastale prvi dan po preteku referenčnega obdobja. Ni pojasnilo, zakaj naj bi se štel, da so nadure nastale šele prvi dan po preteku referenčnega obdobja. Zgolj sklicevalo se je na dve zadevi sodišča druge stopnje - Pdp 261/2014 in Pdp 428/2017. Iz teh dveh zadev izhaja logika, da je višek ur iz referenčnega obdobja mogoče ugotoviti šele po njegovem izteku, in sicer prvi dan naslednjega meseca po izteku referenčnega obdobja. V obravnavanem primeru (glede referenčnega obdobja od 1. 9. 2011 do 31. 12. 2011) bi bil torej po stališču sodišč druge in prve stopnje ključen datum 1. 1. 2012, zaradi česar naj bi se zapadlost plačila pomaknila

na naslednji mesec oziroma na 15. 2. 2012, kar pa ne drži. Ugotavljanje viška ur po izteku referenčnega obdobja ne pomeni, da so te ure tudi nastale šele takrat. Nastanejo med referenčnim obdobjem; v konkretnem primeru je bilo to do vključno 31. 12. 2011. Njihovo število res postane znano neposredno po koncu referenčnega obdobja, kar pa ne pomeni, da se zato pomakne tudi zapadlost zahtevka za njihovo plačilo. Zato je del zahtevka, ki se nanaša na leto 2011 in je bil uveljavljen šele 15. 2. 2017, zaradi zastaranja neutemeljen.

2.4. Sodba VIII Ips 38/2021 z dne 28. 6. 2022: nadomestilo za letni dopust – potek referenčnega obdobja – protipravno ravnanje toženke - vezanost na trditveno podlago v tožbi - denarna odškodnina ali nadomestilo – prvenstvena je pravica do izrabe letnega dopusta – zavrnitev zahtevka

Tožnik je bil v obdobju od 1. 5. 2012 do leta 2017 razporejen na delovno mesto policist – vodja izmene. Toženka je naknadno ugotovila, da je bila njegova razporeditev nezakonita in da bi moral biti razporejen na višje vrednoteno delovno mesto višji policist – kriminalist. Zato je dne 21. 8. 2017 izdala sklep, s katerim ga je za nazaj razporedila na delovno mesto višji policist in mu priznala pravico do izplačila razlike plače.

Tožniku bi za delo na delovnem mestu višji policist - kriminalist pripadalo tudi več letnega dopusta. Zahteval je priznanje, odmero in (primarno) izrabo dodatnega dneva letnega dopusta za leta 2013 do 2017, za katerega je bil prikrajšan zaradi nezakonite razporeditve, podredno pa izplačilo nadomestila kot odškodnine v višini 315,90 EUR.

Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je dolžna toženka tožniku za leta 2013, 2014, 2015, 2016 in 2017 priznati in odmeriti dodatni dan letnega dopusta. Naložilo ji je, da mu omogoči izrabo dodatnega dneva letnega dopusta za leti 2016 in 2017. Kar je zahteval tožnik več ali drugače, in sicer da mu je toženka dolžna omogočiti izrabo dodatnega dneva letnega dopusta za leta 2013, 2014 in 2015, je zavrnilo; zavrnilo je podredni zahtevek, da je dolžna toženka tožniku za dodatni dan letnega dopusta plačati denarno nadomestilo v višini 315,90 EUR.

Sodišče druge stopnje je pritožbama toženke in tožnika delno ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje delno spremenilo tako, da mora toženka tožniku za leta 2013, 2014, 2015, 2016 in 2017 priznati dodatni dan letnega dopusta, zavrnilo

pa je zahtevek za odmero in primarni zahtevek za izrabo dodatnega dne letnega dopusta za to obdobje. Ugodilo je podrednemu zahtevku za plačilo zneska 315,90 EUR.

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 57/2021 z dne 20. 4. 2021 dopustilo revizijo glede vprašanj pravilne uporabe materialnega prava pri priznanju dodatnega dneva letnega dopusta in odškodnine ter bistvenih kršitev določb pravnega postopka v zvezi s trditveno podlago in dokaznim bremenom ter odločitvijo, da je zahtevek utemeljen na odškodninski podlagi.

Toženka neutemeljeno vztraja na stališču, da tožnik ni upravičen do vtoževanih dni letnega dopusta, ker naj bi dejansko opravljal delo, za katerega se zahteva srednja izobrazba. Na nižje vrednoteno delovno mesto je bil namreč razporejen nezakonito, zato mu v okviru odprave pravnih posledic te nezakonitosti, enako kot razlika v plači, pripada tudi razlika med številom dejansko priznanih dni letnega dopusta in številom dni letnega dopusta, ki bi mu pripadal glede na zakonito razporeditev.

Neutemeljeno je tudi stališče toženke, da je tožnikova pravica do letnega dopusta ugasnila s potekom obdobja za prenos, pri čemer se zmotno sklicuje na določbo četrtega odstavka 162. člena ZDR-1, ki v obravnavanem primeru ne predstavlja pravne podlage za odločitev. Ta določba namreč omogoča delavcu, da do 31. decembra tekočega leta izrabi ves dopust, ki ga je pridobil preteklo leto, če ga prej ni mogel izrabiti zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka. Tožnik za letni dopust ni bil prikrajšan zaradi naštetih objektivnih okoliščin, za katere delodajalec ne odgovarja, pač pa izključno zaradi ravnanja toženke, ki ga ni zakonito razporedila na delovno mesto in mu posledično tudi ni priznala razporeditvi ustreznega števila dni letnega dopusta. Toženka ima sicer prav, da je SEU že večkrat presodilo, da pravica do plačanega letnega dopusta izjemoma lahko ugasne z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, ko neomejeno kopičenje pravic ne bi več ustrezalo namenu pravice do plačanega letnega dopusta. Toženka pa ob tem spregleda, da je SEU v primeru, ko je bil delavcu dopust onemogočen zaradi protipravnega ravnanja delodajalca presodilo, da uporaba te izjeme v tovrstnih primerih ni upravičena. Tako je v združenih zadevah C-762/18 in C-37/19, kjer je bil delavec prikrajšan za letni dopust zaradi nezakonite odpovedi delodajalca, presodilo, da mora delodajalec, ki z nezakonitim ravnanjem delavcu ne omogoči njegove pravice do plačanega letnega dopusta, za to nositi posledice, ki se kaže v tem, da delavec ne izgubi pravice do izrabe po poteku referenčnega obdobja.

V tem smislu je Vrhovno sodišče RS razsodilo tudi v sodbi VIII Ips 24/2021 z dne 29. 3. 2022.

Tožnik je pridobil pravico do (naknadnega) koriščenja vtoževanih dni letnega dopusta, pri čemer morebiten potek obdobja za prenos na podlagi 162. člena ZDR-1 ni relevanten. Odločitev sodišča druge stopnje je zato v izpodbijanem delu (I. podtočka I. točke izreka) o priznanju dodatnega dne letnega dopusta za leta 2013, 2014, 2015, 2016 in 2017 pravilna, čeprav je utemeljena z delno zmotnimi razlogi.

Nadomestilo za neizkoriščen letni dopust iz 164. člena ZDR-1 (enako drugi odstavek 7. člena Direktive 2003/88/ES) je specifičen delovnopravni institut, ki je po svoji naravi in namenu drugačen od instituta denarne odškodnine za povzročeno škodo po splošnih pravilih obligacijskega prava. Kot je SEU že večkrat poudarilo, je pravica do plačanega letnega dopusta sestavljena iz dveh delov. Prvi del pravice obsega dejansko izrabo letnega dopusta, drugi del pa pravico do plačila in – kot pravico, ki je s slednjo neposredno povezana – tudi pravico do denarnega nadomestila za letni dopust, če ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen. Bistvo pravice do plačanega letnega dopusta je, da ima delavec pravico do plačanih prostih dni. V primeru, ko delavec prostih dni (prvi del pravice) ne more več izkoristiti, ker mu je delovno razmerje prenehalo, pa mu ostane zgolj še drugi del te pravice, tj. plačilo v obliki nadomestila za neizkoriščen letni dopust. Edini pogoj za nastanek pravice do denarnega nadomestila je prenehanje delovnega razmerja in neizraba dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega delovnega razmerja delavec upravičen. Primarna je vedno pravica do izrabe prostih dni.

Kot izhaja iz zgornje obrazložitve, nadomestilo za neizkoriščen letni dopust ne predstavlja povračila za morebitno škodo, pač pa realizacijo (drugega) dela pravice do plačanega letnega dopusta, ker te pravice v prvem delu, zaradi prenehanja delovnega razmerja, ni več mogoče izrabiti. Tožniku delovno razmerje pri toženki ni prenehalo, zato za plačilo nadomestila ni podlage.

Tožnik je primarno postavil (pravilen) zahtevek za izrabo oziroma priznanje prostih dodatnih dni letnega dopusta. Sodišče druge stopnje ga je pravnomočno zavrnilo in ni predmet revizije. Zato revizijsko sodišče v ta del odločitve ni več mogoče posegati. Predmet revizije je tako le še odločitev o podrednem zahtevku, ki mu je sodišče druge stopnje ugodilo po tem, ko je (sicer napačno) zavrnilo primarni zahtevek za izrabo dodatnega dne letnega dopusta za leta 2013 do 2017.

Podredni zahtevek se je glasil, da „mora toženka tožniku za dodatni dan letnega dopusta za leto 2013, 2014, 2015, 2016 in 2017 namesto izrabe plačati denarno nadomestilo v višini 100% nadomestila bruto plače tožnika.“ V prvi pripravljalni vlogi je tožnik ta zahtevek preoblikoval tako, da se je glasil: »Toženka je dolžna tožniku za dodatni dan letnega dopusta za leto 2013, 2014, 2015, 2016 in 2017 namesto izrabe obračunati denarno nadomestilo v višini 315,90 EUR bruto.“ V tretji pripravljalni vlogi, vloženi že po prvem naroku za glavno obravnavo (z vsemi procesnimi posledicami), je v zvezi s podrednim zahtevkom navedel, da mu je nastala škoda, ki se kaže v tem, da v času od leta 2013 do leta 2017 ni imel možnosti koriščenja dopusta, ki bi mu pripadal, če bi ga toženka že v letu 2012 pravilno razporedila, ter da mu je toženka dolžna omogočiti koriščenje dopusta ali pa izplačati odškodnino zaradi nemožnosti koriščenja dopusta.

Tako zatrjevana dejstva ne utemeljujejo presoje, da je tožnik upravičen do odškodnine. Sodišče ni vezano na pravno kvalifikacijo, ki jo opredeli stranka. O utemeljenosti zahtevka mora odločiti glede na podane navedbe, kar pomeni, da je vezano na dejanske okoliščine, s katerimi tožnik utemeljuje svoj zahtevek. Tožnik je navajal, da uveljavlja tudi „odškodnino“, vendar pa so šle navedbe, s katerimi jo je utemeljeval, dejansko v smeri priznanja nadomestila. Tako se je glasil tudi zahtevek.

Podlaga za izpodbijano odločitev je bila ugotovitev, da je bil tožnik za nazaj razporejen na zahtevnejše delovno mesto, kar naj bi dokazovalo protipravnost, in da bi bil na tem delovnem mestu upravičen do enega dodatnega dneva dopusta na leto, kar naj bi dokazovalo škodo. Vendar to, da tožnik ni imel možnosti koriščenja dopusta, ki bi mu pripadal, če bi ga toženka že v letu 2012 pravilno razporedila, samo po sebi ne pomeni, da mu je zaradi tega nastala tudi škoda, drugega pa tožnik ni zatrjeval. Njegove navedbe (razen povsem splošne navedbe o škodi) niso vsebovale nobenega relevantnega dejstva glede obstoja škode, ne premoženjske ne nepremoženjske narave. Zato sodišče druge stopnje ob trditveni podlagi, ki se je dejansko nanašala le na denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust, ni imelo podlage za priznanje odškodnine.

2.5. Sklep VIII Ips 25/2022 z dne 25. 10. 2022: odpoved pogodbe o zaposlitvi - vročanje odpovedi - osebna vročitev - fikcija vročitve - odklonitev sprejema pisanja

Sodišče prve stopnje je ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove pogodbe. Ugodilo je reintegracijskemu in reparacijskemu zahtevku.

Sodišče druge stopnje je ugodilni del sodbe sodišča prve stopnje s sklepom razveljavilo ter tožbo zavrglo, ker je bila vložena po poteku roka iz tretjega odstavka 200. člena ZDR-1.

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 58/2022 z dne 26. 4. 2022 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali mora delodajalec v primeru vročanja redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z osebno vročitvijo v prostorih delodajalca, potem ko je delavec odklonil prevzem odpovedi, ravnati v skladu s 144. členom ZPP in odpoved pustiti na delavčevem delovnem mestu z ustreznim zaznamkom.

ZDR-1 v drugem odstavku 88. člena predvideva tri načine vročanja odpovedi: praviloma osebno v prostorih delodajalca, s priporočeno pošiljko s povratnico in z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu. V skladu s tretjim odstavkom 88. člena ZDR-1 je pogodbeni stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbeni stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Šesti odstavek 88. člena ZDR-1 določa, da se za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, kolikor ni drugače določeno s tem členom.

V tretjem odstavku 88. člena ZDR-1 je zakonodajalec uredil položaj in pravno posledico, do katere pride, če pogodbeni stranka, ki se ji osebno vroča odpoved v prostorih delodajalca, to vročitev odkloni. Že na podlagi dejstva odklonitve vročitve se torej šteje, da je vročitev opravljena. Ob izrecni določbi, da je tudi dokazno breme za vročitev ali odklonitev vročitve na tisti pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, je ureditev drugačna od ureditve v 144. členu ZPP, ki pravilnost vročitve pogojuje tudi s tem, da vročevalec pusti pisanje na enem od mest, navedenih v tej določbi, in z izpolnitvijo vročilnice.

Osebnostno vročanje v postopkih delodajalca je torej kot primaren način vročanja urejeno, zaradi česar v primeru odklonitve vročitve s strani delavca še dodatna smiselna uporaba pravil pravnega postopka glede vročanja ne pride v poštev.

Iz ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da je 13. 11. 2018 pomočnik direktorja tožene stranke v svoji pisarni (ob prisotnosti vodje kadrovske službe) tožnici osebno vročal odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe. Tožnica tega pisanja ni hotela sprejeti in je zapustila pisarno pomočnika direktorja, pri čemer je pomočnik direktorja o tem dogajanju napisal tudi uradni zaznamek. Tožena stranka odpovedi s ponujeno novo pogodbo ni pustila na tožničinem delovnem mestu, jo je pa tožnici naknadno poslala priporočeno po pošti. Tožnica je pošto pošiljko prejela 27. 11. 2018, tožbo za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pa je vložila 24. 12. 2018.

Tožnica je 13. 11. 2018 nedvomno odklonila vročitev odpovedi in zapustila pisarno pomočnika direktorja. Ker se glede na zgoraj pojasnjena pravila o vročanju odpovedi šteje, da je bila vročitev odpovedi opravljena že s samo odklonitvijo vročitve, je pravilna presoja sodišča druge stopnje, da je prišlo do vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe že 13. 11. 2018. Razlog njene dejanske nezmožnosti seznanitve z odpovedjo ni bil v nekem dejavniku, na katerega tožnica ne bi imela vpliva, temveč je izviral iz njene sfere. Tožena stranka s svojimi ravnanji ni zmanjševala dejanske možnosti seznanitve tožnice z odpovedjo. Iz ugotovljenih dejstev tudi ne izhaja, da bi tožnica po odklonitvi vročitve odpoved kasneje poskušala pridobiti od delodajalca in da bi ji ta to onemogočil. Zato je bila revizija zavrnjena.

2.6. Sklep VIII Ips 14/2022 z dne 13. 9. 2022: izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi – vročanje vabila na zagovor – odhod delavca na drugo lokacijo – neseznanitev delodajalca s tem odhodom - dolžnost predhodne seznanitve z očitanimi kršitvami – okoliščine, zaradi katerih ni upravičeno pričakovati zagotovitev zagovora

Sodišče prve stopnje je zavrnilo primarne in podredne zahtevke tožnika v zvezi z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z dne 9. 8. 2019. Sodišče druge stopnje je pritožbi tožnika delno ugodilo in izpodbijani del sodbe delno spremenilo tako, da je ugotovilo nezakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delno pa je sodbo razveljavilo.

Vrhovno sodišče s sklepom VIII DoR 247/2021 z dne 11. 1. 2022 revizijo dopustilo glede vprašanja pravilne materialnopravne presoje okoliščin, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavca pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pisno seznani z očitanimi kršitvami in mu omogoči zagovor.

Toženka je tožniku 14. 6. 2019 vročila odredbo o prenehanju dela ter mu zasegla računalnik. Izvedla je interno preiskavo o kršitvi in se z rezultati preiskave seznani 11. 7. 2019. Tožniku je na sestanku 29. 7. 2019 predlagala sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Ker se s tem ni strinjal, ga je opozorila, da bodo v nasprotnem primeru sprožene nadaljnje aktivnosti. Istega dne je tožniku poskušala vročiti pisno seznaniitev z očitanimi kršitvami in vabilo na zagovor, ki naj bi potekal dne 5. 8. 2019. Tožnik je 31. 7. 2019 toženki posredoval potrdilo o začasni zadržanosti z dela zaradi bolezni, po lastni izpovedi pa se je od 29. 7. 2019 dalje nahajal v Kranjski Gori, torej izven svojega prebivališča, o čemer toženka ni obvestil. Zagovora na datum 5. 8. 2019 se ni udeležil, zato je toženka tega dne ponovno poskušala z vročanjem pisne seznaniitve z očitanimi kršitvami in vabilom na nov zagovor, določen za 9. 8. 2019. Zagovora se tudi ta dan ni udeležil, toženka pa mu je istega dne podala izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ta mu je bila s fikcijo osebne vročitve vročena 27. 8. 2019. Pisno seznaniitev z očitanimi kršitvami in vabilo na zagovor je toženka tožniku vročala na naslednje načine:

- šestkrat preko pooblaščenega vročevalca - detektiva, na naslov tožnikovega stalnega prebivališča,
- dvakrat s priporočeno pošto s povratnico na naslov tožnikovega stalnega prebivališča (29. 7. 2019 in 5. 8. 2019),
- dvakrat preko elektronske pošte na elektronski naslov tožnika, ki ga je ta predhodno uporabljal za komunikacijo s toženko (29. 7. 2019 in 5. 8. 2019).

Drugi odstavek 85. člena ZDR-1 med drugim določa, da mora delodajalec delavca pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pisno seznani z očitanimi kršitvami in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Delodajalec navedeno zakonsko obveznost običajno izpolni z vročitvijo pisne obdolžitve in vabila na zagovor, izjemoma pa je te obveznosti prost, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od njega to neupravičeno pričakovati. Pravica delavca do zagovora tako ni absolutna, ampak je omejena z navedeno določbo. Vrhovno sodišče je že večkrat zavzelo stališče, da je treba delavčevo pravico do zagovora presojati in

tehtati tudi ob upoštevanju pravice delodajalca, da v skladu z zakonskimi pogoji delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Zakon ne določa, katere so tiste okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. Pri opredeljevanju teh okoliščin gre za pravni standard, ki ga mora v vsakem konkretnem primeru napolniti sodna praksa. Okoliščine morajo biti takšne, da predstavljajo realno oviro za zagovor. Sodna praksa med tovrstne okoliščine med drugim uvršča tudi morebitno izmikanje delavca vročitvi pisne obdolžitve in vabilu na zagovor oziroma takšno ravnanje delavca, ki delodajalcu onemogoča pravočasno in pravilno vročitev.

Sodišče druge stopnje ugotavlja, da je bilo tožniku eno od vabil na zagovor sicer pravilno vročeno, vendar prepozno, da bi se ga lahko udeležil. Tožnik je namreč priporočeno pošiljko toženke z dne 29. 7. 2019, ki mu jo je ta vročala po pravilih ZPP o osebem vročanju (140. člen v povezavi s 142. členom ZPP), dvignil 10. 8. 2019, kar je znotraj 15-dnevnega roka, določenega v obvestilu za sprejem pošiljke, ki je potekel 14. 8. 2019. Prekluzivni rok za podajo izredne odpovedi je potekel že pred tem rokom, in sicer 10. 8. 2019. Čeprav je torej tožnik navedeno pošiljko dvignil v predpisanem roku, je kljub temu zamudil zagovor. Sodišče druge stopnje je zato presodilo, da že ta ugotovitev sama po sebi a priori izključuje možnost, da se je tožnik vročitvi izogibal in da iz tega izhaja, da toženka ni storila vse za pravočasno vročitev vabila.

Ta zaključek sodišča druge stopnje je materialnopravno zmoten. Zakon ne določa načina pisne seznanitve s kršitvami in vročitve vabila na zagovor, zato je izbira načina prepuščena delodajalcu. Toženka tako ni bila dolžna vročati po pravilih ZPP o osebem vročanju, čeprav je (med ostalim) pisanje dvakrat vročala tudi na ta način. Upoštevati je namreč treba, da ima na podlagi drugega odstavka 109. člena ZDR-1 delodajalec na voljo relativno kratek (30-dnevni) prekluziven rok za izvedbo postopka podaje izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki teče od dneva seznanitve s kršitvijo. Po pravilih o osebem vročanju ima naslovnik pravico pisanje prevzeti v 15 dneh od prejema obvestila, kar predstavlja kar polovico navedenega roka. Ob tem je treba upoštevati še minimalni rok treh delovnih dni, ki mora preteči med vročitvijo vabila in samim zagovorom in potovalni čas pošiljke.

Glede na navedeno zgolj dejstvo, da je tožnik eno od pošilk dejansko prevzel v predpisanem roku (vendar že po poteku roka za zagovor) še ne pomeni, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita že iz tega razloga. Vrhovno sodišče je že v sklepu VIII Ips 13/2019 z dne 17. 12. 2019 navedlo, da „tudi

nepravilna vročitev ne pomeni sama po sebi, glede na okoliščine primera, da morda niso podane druge okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči seznanitev in zagovor.“ Enako velja tudi v konkretnem primeru, kjer je tožnik eno od pisanj pravilno in v predpisanem roku prevzel, vendar pa je bila vročitev vseeno prepozna glede na razpisan datum zagovora.

Kot navedeno toženka tožniku pisanja ni vročala samo s priporočeno pošiljko (to je storila dvakrat), ampak je večkrat poskusila tudi z drugimi načini vročanja, in sicer dvakrat po elektronski pošti, šestkrat pa preko pooblaščenega vročevalca - detektiva. Zasebni detektiv je z vročanjem poskušal na naslovu tožnika, ki ga je ta sporočil delodajalcu, in sicer dvakrat 29. 7. 2019, dvakrat 30. 7. 2019 ter dvakrat 5. 8. 2019 z večurnim presledkom med obema poskusoma vročanja v vseh navedenih dneh. Vročanje na ta način ni bilo uspešno, saj mu na naslovu tožnika nihče ni odprl vrat, po lastni izpovedi pa se tožnik od 29. 7. 2019 do 10. 8. 2019 sploh ni nahajal doma, pač pa v Kranjski Gori, o čemer toženke ni obvestil. Toženka je dvakrat poskušala tudi z vročanjem na elektronski naslov tožnika, ki ga je ta predhodno uporabljal za komunikacijo s toženko, vendar v tem sporu ni uspela dokazati, da se je tožnik s pisanji, vročenimi na ta način, tudi seznanil.

Glede na to, da toženka ni bila seznanjena z dejstvom, da se je tožnik v spornem obdobju nahajal v Kranjski Gori in glede na kratek prekluzivni rok za podajo odpovedi, toženki v okoliščinah konkretnega primera ni mogoče očitati, da ni storila vsega, da bi tožnika pisno seznanila z očitanimi kršitvami in mu omogočila zagovor. V konkretnem primeru torej obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu zagovor omogoči.

2.7. Sodba in sklep VIII Ips 9/2022 z dne 13. 12. 2022 (podobno tudi VIII Ips 9/2022, 10/2022, VIII Ips 13/2022, VIII Ips 20/2022, vse z dne 21. 12. 2022): posredovanje delavcev drugemu uporabniku mimo zakonskih pogojev - ugotovitev obstoja delovnega razmerja - poslovni model - eksternalizacija delovnih razmerij – zloraba – prikrito delovno razmerje

Sodišče prve stopnje je ugotovilo ničnost pogodb o zaposlitvi med tožnikom in prvo toženko (I. točka izreka) in ugotovilo ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi prve toženke tožniku z dne 18. 7. 2019 (II. točka izreka). Ugotovilo je obstoj

delovnega razmerja med tožnikom in drugo toženko od 28. 8. 2015 za nedoločen in polni delovni čas (III. točka izreka). Drugi toženki je naložilo, da tožnika pozove na delo in mu prizna vse pravice iz delovnega razmerja od 28. 8. 2015 dalje do ponovnega nastopa dela, ga prijavi v obvezna zavarovanja, mu vpiše delovno dobo v matično evidenco (IV. točka izreka) ter mu od bruto mesečnih razlik v plači v konkretnih zneskih za leta 2015 do 2019 in za leto 2020 v višini plače primerljivega delavca voznika tovornega vozila, zmanjšano za tožnikova plačila, ki jih je prejel za delo oz. nadomestilo za brezposelne, obračuna predpisane davke in prispevke, neto znesek pa plača tožniku z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Višji zahtevek je zavrnilo (V. točka izreka). Drugi toženki je tudi naložilo, da tožniku iz naslova regresa za letni dopust povrne v sodbi določene zneske razlik za leta 2015 do 2019 in za leto 2020 v višini regresa, ki so ga prejeli delavci druge toženke, višji zahtevek iz naslova regresa pa je zavrnilo (VI. točka izreka). S sklepom je zavrglo tožbo v delu zahtevka, ki se nanaša na izročitev pogodbe o zaposlitvi, na ugotovitev, da je prišlo do nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi med tožnikom in drugo toženko ter razveljavitev nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi in v delu, ki se nanaša na ničnost pogodb o opravljanju storitev, ki so bile sklenjene med toženkama.

Iz sodbe sodišča prve stopnje izhaja, da sta tožnik in prva toženka sklenila pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela luško transportnega delavca in voznika težke mehanizacije za minimalno plačo, pri tem pa je tožnik vseskozi delo opravljal v poslovnih prostorih druge toženke. Prva toženka mu je pogodbo odpovedala iz poslovnega razloga zaradi zmanjšanja prometa z drugo toženko, ki je bila njen edini poslovni partner. Druga toženka je bila v podobnem odnosu še z drugimi družbami, ki so ji zagotavljali delo delavcev, saj je k drugi toženki na ta način dnevno prihajalo na delo povprečno med 640 do 700 delavcev.

Pritožbi druge toženke je sodišče druge stopnje delno ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje v III. in IV. točki izreka ter v prvem odstavku V. točke izreka in prvem odstavku VI. točke izreka spremenilo tako, da je zavrnilo zahtevek tožnika za ugotovitev obstoja delovnega razmerja z drugo toženko od 28. 8. 2015 dalje, za poziv na delo in priznanje vseh pravic iz delovnega razmerja. V preostalem delu je pritožbo zavrnilo.

Sodišče druge stopnje ni soglašalo s stališčem o obstoju elementov delovnega razmerja pri drugi toženki, saj je bil tožnik formalno v delovnem razmerju pri prvi toženki in je bil k drugi toženki vsakodnevno napoten s strani razporejevalca prve toženke, ki mu je tudi zagotavljala pravice iz delovnega razmerja. Druga toženka

je imela pravico izvajati nadzor v okviru svojih obveznosti vodenja pristanišča po koncesijski pogodbi in pogodbah o opravljanju storitev (622. člen OZ), kar pa ni pomenilo izvajanja nadzora v skladu s prvim odstavkom 4. člena ZDR-1. Naročilo storitev druge toženke pri prvi toženki (opravljanje dela) se je nanašalo na število delavcev ustreznega profila, ne pa na poimensko določenega delavca. Ker je bil tožnik v istem obdobju že v delovnem razmerju pri prvi toženki, mu ni priznalo delovnega razmerja pri drugi toženki.

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 131/2021 z dne 23. 11. 2021 dopustilo revizijo tožnika glede vprašanja, ali lahko zahteva od druge toženke obstoj delovnega razmerja s priznanjem vseh pravic za nazaj ter vzpostavitev zaposlitve pri drugi toženki in priznanje pravic za naprej.

Povzetek nosilnih razlogov odločitve vrhovnega sodišča:

Avtonomija pogodbenih strank je v skladu z 9. členom ZDR-1 omejena; delodajalec in delavec sta dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Po prvem odstavku 13. člena ZDR-1 se pri sklepanju, veljavnosti, prenehanju in drugih vprašanih pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali drugim zakonom drugače določeno. To pomeni, da sta tako delavec kot delodajalec vezana tudi na temeljna načela civilnega prava, kot so vestnost in poštenje, prepoved povzročanja škode, prepoved zlorabe pravic itd.

Pogodba o opravljanju storitev, ki sta jo sklenili toženki, je imela formalno naravo podjemne pogodbe (619. do 648. člen OZ), predmet dogovorjenih obveznosti pa je bilo opravljanje luško prekladalnih in drugih storitev, ki jih bo prva toženka zagotavljala drugi toženki. Vendar pa se ta pogodba (in delo tožnika po tej pogodbi) ni izvajala na tak način, saj prva toženka ni izvajala luško prekladalnih in drugih storitev ali del, katerih vsebina ali predmet bi bil podoben in bi predstavljal njeno dejavnost (za katero bi imela zaposlene delavce). Takšnih del pri drugi toženki ni opravljala kot družba izvajalka ali podizvajalka, ki bi preko svojih zaposlenih organizirala in vodila takšno delo, temveč je drugi toženki (enako kot nekatere druge družbe – „izvajalci pristaniških storitev“) trajno in izključno zagotavljala le delo delavcev, ki so bili formalno zaposleni pri njej. Druga toženka je bila njen edini poslovni partner, torej je bila prva toženka od nje tudi v celoti odvisna.

Tožnik je delal pri drugi toženki na podlagi njenega naročanja potrebnega števila delavcev ustreznega profila. Na delo k drugi toženki ga je po sporočenih potrebah

s strani druge toženke napotila prva toženka, vendar je tožnik vseskozi delal v organiziranem procesu pod navodili druge toženke, in sicer nepretrgano več let, vse do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s strani prve toženke. Ta odpoved je bila neposredna posledica zmanjšanja naročil s strani druge toženke.

V tak način poslovanja in opravljanja dela delavcev je bilo vključenih več družb, zaradi česar lahko govorimo o specifičnem poslovnem modelu druge (in prve) toženke ter nekaterih drugih družb. Po vsebini in namenu (torej ne glede na formalno sklenjeno podjemno pogodbo) ta model ni prikrival le posredovanja delavcev uporabniku, temveč je prikrival delovno razmerje. Prva in druga toženka sta v usklajenem delovanju sicer izhajali iz zakonskih možnosti, a sta jih uporabili na način, ki ni bil zakonit, in na način, ki je tožnika prikrajšal za delovno razmerje pri dejanskim delodajalcu ter za pravice iz tega razmerja.

Posredovanje dela delavcev (in s tem model takšnega poslovanja) je bilo nezakonito, saj se prva toženka s takšnim posredovanjem ne bi smela ukvarjati, druga toženka pa ga sprejemati oziroma še več - organizirati s svojim pogojevanjem takšnega sodelovanja (izločitvenim kriterijem, ki ni smel vključevati družb, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela delavcev drugemu uporabniku). Prva toženka namreč ni imela pogojev, ki se zahtevajo za delodajalca, ki zagotavlja delo delavca drugemu uporabniku, saj ni bila vpisana v ustrezen register, kot to zahteva 163. člen ZUTD in ni pridobila dovoljenja za opravljanje te dejavnosti. Prva toženka tudi ni opravljala dejavnosti posredovanja dela delavcev uporabnikom v zakonskih okvirih, saj je tožnik (enako tudi drugi delavci) pri drugi toženki delal nepretrgano in trajno, delo napotenega delavca pa je v skladu z zakonsko ureditvijo lahko le začasne narave (tretji odstavek 163. člena ZUTD in prvi odstavek 61. člena ZDR-1). Na drugi strani sme tudi uporabnik sprejeti napotene delavce le od delodajalca za zagotavljanje dela, ki ima dovoljenje iz 167. člena ZUTD in je vpisan v register ali v evidenco.

V takšnem pogodbenem odnosu med prvo in drugo toženko oziroma v poslovnem modelu opravljanja dela druge toženke (tudi z drugimi podobnimi delodajalci) je poleg neizpolnjevanja formalnih pogojev in kršitve začasnosti napotitve prihajalo tudi do kršitve osnovnih pogojev zaposlitve delavcev, ki - če so zaposleni pri delodajalcih za zagotavljanje dela delavcev - morajo biti vsaj takšni, kot če bi jih uporabnik zaposlil neposredno na istem delovnem mestu. Delodajalec za zagotavljanje dela delavcev in delavec namreč v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja

dela pri uporabniku, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika (drugi odstavek 61. člena ZDR-1), česar tožnik in prva toženka nista storila. Tudi uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika (drugi odstavek 63. člena ZDR-1). Tudi tega ni bilo.

Obenem je bil tožnik v primerjavi z drugimi delavci, ki so imeli z drugo toženko sklenjene pogodbe o zaposlitvi, v slabšem položaju, saj je delo opravljal za nižje plačilo (minimalno plačo), v manj ugodnem delovnem času. Opravi naj bi tudi več dela, pri čemer je bil vezan na vsakokratne pozive na delo k drugi toženki, kar je še dodatno oteževalo njegov položaj itd.

Nastali poslovni model kaže na očitno nezakonitost in zlorabo poslovanja obeh toženk na škodo delavcev (prve toženke). Prva toženka je bila v tem poslovnem modelu povsem odvisna od druge toženke, ki je prek svojih organizatorjev dela vseskozi naročala delo tožnika. Čeprav je drugo toženko zanimalo predvsem število delavcev, ki jih je za svojo dejavnost potrebovala, je bil pomemben vsak delavec posebej, saj je evidenco delavcev vodila tudi druga toženka, pogoj za delo pa je bila tudi njihova usposobljenost. Tudi sicer je delo tožnika v celoti (tako kot dela delavcev, ki so bili pri drugo toženki redno zaposleni) vodila in nadzorovala druga toženka. Kljub temu, da je bil torej tožnik formalno zaposlen pri prvi toženki, ki je sicer izvajala nekatere dejavnosti, ki so značilne za poslovanje delodajalca, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku, ta ne bi smela delovati na tak način in pri tem kršiti tudi pravic delavcev. Takšno delovanje mu je omogočila oziroma ga je celo organizirala druga toženka, ki je imela trajne potrebe po delu takšnih delavcev.

To je tudi pomenilo, da je bilo tožnikovo pogodbeno razmerje (preko pogodbe o zaposlitvi) s prvo toženko preko nezakonitega poslovnega modela zlorabljeno in da je bil tožnikov dejanski delodajalec druga toženka. Delovno razmerje tožnika pri prvi toženki je bilo v tem poslovnem modelu prikrito delovno razmerje z drugo toženko. To dokazuje več okoliščin: da je bilo delovanje prve toženke nezakonito in da je bila le ta povsem odvisna od druge toženke; da je bil v času vzpostavljenega delovnega razmerja angažma tožnika vezan na sprotne prijave potreb po njegovem delu, ki jih je sporočala druga toženka preko svojih organizatorjev dela, kljub temu pa je bil ta angažma trajen; da se je moral tudi tožnik na ta način povsem podrežati režimu naročanja druge toženke, katerega sodelovanje v delovnem procesu bi ta lahko kadarkoli prekinila; da je v končni

fazi prav druga toženka posredno povzročila prenehanje pogodbe o zaposlitvi tožnika, saj mu je delovno razmerje prenehalo iz razlogov na strani druge toženke, v posledici prenehanja naročil z njene strani in da je bila očitna posledica vsega tega tudi neupoštevanje delovne zakonodaje glede plačila za delo (toženki sta to zakonodajo zaobšli). Pri takšnem poslovnem modelu govorimo o eksternalizaciji delovnih razmerij, ki se prenašajo na zunanje izvajalce, pri čemer dejanski delodajalec (kot vodilna družba – druga toženka) ohrani odločilen vpliv na dejavnost drugega delodajalca (prve toženke) in njegovo zaposlovanje ter vsebino delovnih razmerij. S takšnim prenosom delovnih razmerij na zunanje izvajalce, ki pa so tudi sami povsem odvisni (in celo poslujejo nezakonito), se običajno prav z namenom dobička družb, ki sodelujejo v takšnih poslih, znižujejo tudi pravice delavcev, kar je bilo ugotovljeno tudi v konkretnem primeru. Takšna zloraba predstavlja kršitev temeljnih načel obligacijskega in delovnega razmerja (načelo vestnosti in poštenja, prepoved zlorabe pravic iz 5. in 7. člena OZ), ki ne more uživati varstva. Obenem gre za poseg v ustavno pravico delavca do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člena Ustave RS).

Glede na navedene nezakovitosti in zlorabo pravic tudi formalna pogodba o zaposlitvi zaradi varstva pravic delavcev ne more imeti prednosti pred obstojem delovnega razmerja tožnika pri dejanskem delodajalcu. Pri tem ni odločilna volja strank, ki se je kazala pri podpisu pogodb o zaposlitvi s prvo toženko; tudi sicer je to že znano enotno stališče sodne prakse pri odločanju o sporih o obstoju delovnega razmerja. Obenem to pomeni, da tudi pojma delodajalca po drugem odstavku 5. členu ZDR-1 ni mogoče pojmovati le v formalnem smislu, torej da gre za osebo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Tudi v tem primeru je to stališče v naši sodni praksi že preseženo.

Revizijsko sodišče se zato tudi ne strinja s stališčem sodišča druge stopnje, da sta določbi 13. in 18. člena ZDR-1 namenjeni samo tistim, ki niso v delovnem razmerju. Zaščita delavcev mora biti zagotovljena tudi v primerih, kjer bi pogodbeno izvajanje obveznosti (v konkretnem primeru nezakonit poslovni model) delavce prikrajšalo pri njihovih pravicah in uveljavljanju le teh, v konkretnem primeru pravic v prikritih delovnih razmerjih.

Kljub temu pa se zastavlja vprašanje, od kdaj je tožniku mogoče priznati delovno razmerje pri drugem delodajalcu. Tožnik je namreč že imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s prvo toženko, kar je vplivalo na njegove pravice iz socialnih statusov in lastnost zavarovanja, ne glede na to, če je bil prikrajšan pri nekaterih pravicah iz delovnega razmerja oziroma višini prejemkov. Imel je položaj delavca prve

toženke in lastnost zavarovanca v sistemih socialnih zavarovanj na podlagi delovnega razmerja (pri prvi toženki). V skladu s sodno prakso - ta se je na tem področju izoblikovala zlasti v primerih nezakonitih odpovedi pogodb o zaposlitvi in kasnejših sodnih odločb, po katerih so imeli delavci pravico do vrnitve na delo (ali jim za določen čas priznavale obstoj delovnega razmerja), ti delavci pa so v vmesnem obdobju (med dnevom nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi in odločitvijo sodišča) že bili v delovnem razmerju pri drugih delodajalcih (za polni delovni čas) - v ta razmerja ni mogoče posegati na način, da bi se delavcu lahko za isto obdobje priznalo delovno razmerje pri drugem delodajalcu (za polni delovni čas) in bi delovno razmerje pri enem delodajalcu „prekilo“ že obstoječe delovno razmerje pri drugem. Ne gre namreč za soočanje različnih statusov (kot npr. pri opravljanju dela po pogodbi civilnega prava, ki ima dejansko elemente delovnega razmerja, pri čemer je delavec, ki opravlja takšno delo, v statusu študenta, kulturnega delavca, samostojnega podjetnika ipd.). Zato namen kršenega pravila v tem primeru ne odkazuje na poseg v že realizirano delovno razmerje delavca in že pridobljene pravice za nazaj.

To pa ne pomeni, da druga toženka zaradi kršitve pravic tožnika (nizke plače in drugih prejemkov) ni odgovorna za njegovo prikrajšanje pri prejemkih iz delovnega razmerja v času obstoja delovnega razmerja pri prvi toženki. ZDR-1 v šestem odstavku 62. člena sicer določa, da je uporabnik za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren, vendar ta določba ostaja v okviru določb o zaščiti delavcev v primeru posredovanja dela delavcev uporabnikom. Te pa je treba zaradi ugotovljenih nezakonitosti, zlorab in prikritega delovnega razmerja preseči; zato le subsidiarna odgovornost druge toženke v tem primeru ne pride v poštev. Pomembno pa je poudariti, da tudi subsidiarna odgovornost v primeru, če bi šlo le za (zakonito) posredovanje, ne pomeni le klasične odškodninske odgovornosti, temveč (že upoštevajoč zakonski tekst) tudi, da je uporabnik subsidiarno dolžan oškodovanemu delavcu plačati razliko premalo izplačane plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Tudi v konkretnem specifičnem primeru njegova odgovornost ni le klasična odškodninska odgovornost, temveč je enaka odgovornosti delodajalca za prejemke iz delovnega razmerja - torej za povračilo z vsemi davki in prispevki kot v primeru delovnega razmerja pri istem delodajalcu. To prikrajšanje (tudi za obdobje že obstoječega delovnega razmerja pri prvi toženki) je treba zato obravnavati v okviru reparacijskih zahtevkov iz delovnega razmerja in ne le na odškodninski podlagi.

Glede na obrazloženo, tožniku delovno razmerje ni moglo zakonito prenehati. Zato od prenehanja delovnega razmerja pri prvi toženki od druge toženke kot njegovega dejanskega delodajalca utemeljeno uveljavlja tudi delovno razmerje, poziv na delo in pravice - izplačilo takšne plače in drugih prejemkov, kot bi mu pripadali, če bi bil zaposlen pri drugi toženki.

Navedeno tudi pomeni, da je revizija tožnika utemeljena, razen glede izpodbijanja odločitve sodišča druge stopnje o spremembi sodbe sodišča prve stopnje, tako da se zavrne tožbeni zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja med tožnikom in drugo toženko za obdobje od 28. 8. 2015 do 18. 7. 2019 in glede prijave v socialna zavarovanja ter vpis delovne dobe v matično evidenco zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja za obdobje od 28. 8. 2015 do 18. 7. 2019. V tem delu je revizijsko sodišče revizijo zavrnilo. Datum 18. 7. 2019 je datum odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniku in ga je revizijsko sodišče uporabilo, ker v dosedanjem postopku še ni bilo točno ugotovljeno, kdaj je bila odpoved tožniku vročena in kdaj mu je po tem dejansko prenehalo delovno razmerje pri prvi toženki. Zato je potrdilo to odločitev le v tem časovnem intervalu, v nadaljnjem postopku pa bo treba ugotoviti tudi, kdaj je tožniku delovno razmerje pri prvi toženki prenehalo. Tudi do tega datuma (oziroma med 18. 7. 2019 in datumom dejanskega prenehanja delovnega razmerja pri prvi toženki) mu ne bo mogoče priznati delovnega razmerja pri drugi toženki in prijave v zavarovanja ter matično evidenco.

3. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI

3.1. Sodba VIII Ips 27/2022 z dne 12. 10. 2022: kolektivna pogodba – javni sektor - povračilo stroškov - povračilo stroškov in drugih prejemkov - sklepanje kolektivne pogodbe - zakonski poseg

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek za ugotovitev, da je nasprotna udeleženka od 1. 1. 2016 dalje kršila določbe Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji z dne 12. 1. 1998 (v nadaljevanju Spremembe KPND 98, Ur. l. RS, št. 3/98; KPND, Ur. l. RS, št. 18/91-I in nadalj.) glede plačila stroškov v zvezi z delom s tem, da od vključno 1. 1. 2016 dalje do vključno 31. 5. 2021 ni izplačevala regresa

za prehrano, kilometrine za prevoz na delo in z dela, kilometrine za uporabo lastnega vozila za službene potrebe, dnevnice, terenskega dodatka, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči in dodatka za ločeno življenje v skladu z določili Spremembe KPND 98 in Aneksa h KPND (Ur. l. RS, št. 46/2013, v nadaljevanju Aneks h KPND 2013) in da je nasprotna udeleženka dolžna vsem članom predlagatelja, ki so razvidni iz priloge k predlogu in seznamu dodatnih članov, za čas od vključno od 1. 1. 2016 do vključno 31. 5. 2021, obračunati navedene stroške in druge prejemke iz delovnega razmerja v skladu z vsemi določbami Spremembe KPND 98 in Aneksa h KPND 2013 ter članom predlagatelja izplačati razliko med obračunanimi zneski in dejansko izplačanimi zneski skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi (III. točka izreka).

V razlogih sodbe je zavrnilo predlagateljevo sklicevanje na določbo drugega odstavka 11. člena ZKoliP, po kateri se v primeru, kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, uporabljajo določbe, ki so za delavca ugodnejše. Od 1. 6. 2012 je namreč pri nasprotni udeleženci veljal le Aneks h KPND 2012 (Ur. l. RS, št. 40/2012). Poudarilo je, da KPND ne velja le za javne uslužbenke policiste, temveč za vse javne uslužbenke, kar izhaja iz 2. točke splošnih določb KPND. Aneks h KPND 2012 je podpisalo 22 reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ni pa ga podpisalo 11 reprezentativnih sindikatov (med njimi tudi predlagatelj). Po ZKoliP kolektivna pogodba velja, če jo sklene eden ali več različnih sindikatov, kar pomeni, da je Aneks h KPND 2012 veljal kljub temu, če ga predlagatelj ni podpisal.

Sodišče druge stopnje je pritožbo predlagatelja zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 55/2022 z dne 17. 5. 2022 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali so bile določbe Spremembe KPND 98 v delu, ki se nanašajo na stroške iz dela in druge sporne prejemke, razveljavljene z določbami Aneksa h KPND 2012, čeprav predlagatelj ni bil podpisnik tega aneksa, bil pa je podpisnik Spremembe KPND 98.

Zahtevek predlagatelja temelji na tem, da naj bi v spornem obdobju veljale tako Spremembe KPND 98 kot Aneks h KPND 2012 in Aneks h KPND 2013, saj so navedene spremembe in aneks sklenili različni reprezentativni sindikati (Spremembe KPND 98 in Aneks h KPND 2013 je predlagatelj podpisal, Aneksa h KPND 2012 pa ne). Podlaga za takšno veljavnost naj bi izhajala iz 11. člena ZKoliP, saj naj bi ti podpisi pomenili, da delodajalca (nasprotno udeleženko)

zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, za delavce pa se v takem primeru uporabljajo določbe, ki so ugodnejše.

KPND so od vsega začetka sklepale nasprotna udeleženka in „sindikalne centrale, ki združujejo sindikate na gospodarskih dejavnostih, ter samostojni sindikati dejavnosti za posamezna področja dejavnosti, organizirani za območje Republike Slovenije, ki zajemajo tipične poklice posamezne dejavnosti“ (1. točka splošne določbe KPND), pri čemer ta kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije, za vse organizacije, delodajalce in druge pravne osebe, ki opravljajo dejavnosti, ki so razvrščene v negospodarske dejavnosti in za katere ne velja splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, ter za državne organe, če posamezna vprašanja, ki jih ureja ta kolektivna pogodba, niso z zakonom drugače urejena, osebno pa velja za vse delavce zaposlene v takšnih organizacijah in delodajalcih, razen izjem (funkcionarji itd.). Zato je bila že prva KPND sklenjena s sodelovanjem večjega števila reprezentativnih sindikatov, med njimi tudi predlagatelja. S tem je bila dosežena velika pokritost kolektivnih partnerjev na strani sindikatov in možnost zastopanja njihovih članov. Pri sklepanju nadaljnjih aneksov se je število reprezentativnih sindikatov še povečevalo.

Tudi naknadne spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe so bile sprejete ob sodelovanju večjega števila reprezentativnih sindikatov, res pa nekateri niso podpisali vseh. KPND in Spremembe KPND 98 je med drugim podpisal tudi predlagatelj. Spremembe KPND 98 so bile za zaposlene ugodnejše, kot prejšnja ureditev, vendar je zakonodajalec v pravice, ki so bile v njem določene, posegel z uveljavitvijo ZUJF. Ta je začel veljati 31. 5. 2012 in je bil sprejet z namenom zagotovitve vzdržnih javnih financ in zmanjšanja izdatkov proračuna, s trajnimi in začasnimi posegi na različna področja. Kot je razvidno iz predloga tega zakona (EVA: 2012 – 1611 – 0078 z dne 12. 4. 2012), je šlo za sprejem zakona po nujnem postopku, z namenom preprečevanja težko popravljivih posledic za delovanje države, in sicer zaradi močnega poslabšanja javno finančnega stanja, povečanega zadolževanja, usklajenosti prejemkov in izdatkov itd. Z začasnimi ukrepi je zakon (IV. del zakona) zajel tudi plače, povračila stroškov in nekaterih drugih prejemkov (poglavje 8) in pri tem v 154. členu določil, da to poglavje velja za javne uslužbenke in funkcionarje v državnih organih, samoupravnih lokalnih skupnostih itd. (v celotnem javnem sektorju), torej je zakon (z zgoraj navedenim namenom) posegel na področje plač, stroškov in tudi nekaterih drugih prejemkov zaposlenih v javnem sektorju. V 164. členu (v podpoglavju 8.2, ki se nanaša na povračila stroškov in nekaterih drugih prejemkov) je ZUJF določil, da se njegove

določbe od 164. do 181. člena uporabljajo do uveljavitve kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev, ki bodo sklenjene po sprejemu tega zakona, s katerimi se uredijo povračila stroškov v zvezi z delom in nekateri drugi prejemki, sicer pa je predvidel tudi, da javni uslužbenci, za katere povračila stroškov in nekaterih drugih prejemkov ne ureja kolektivna pogodba, in funkcionarji, povračilo stroškov in druge prejemke prejemajo v skladu s tem zakonom; določil je tudi, da se s pogodbo o zaposlitvi oziroma sklepom zaposlenemu ne sme določiti povračilo stroškov v zvezi z delom in prejemkov iz delovnega razmerja v drugačni višini, kot to določa ta zakon (prvi odstavek 165. člena ZUJF).

S tem je ZUJF zaradi javno finančnih razlogov prekinil veljavnost prejšnjih določb KPND v zvezi s povračili stroškov in nekaterih drugih prejemkov in s tem tudi posegel v pravice do povračil stroškov in drugih prejemkov (ki so bile pred tem urejene s Spremembami KPND 98, ki jih je podpisal predlagatelj tega spora), te pravice pa določil na novo. Ta poseg ni bil protiustaven niti ni posegel v kolektivno pogajanje, saj je bil v obdobju sprejemanja zakona (prav z namenom uravnoteženja javnih financ zaradi gospodarske in finančne krize) in z namenom ohranjanja kolektivnega dogovarjanja že predhodno sklenjen tudi Dogovor in v skladu z dogovorom tudi Aneks h KPND 2012, ki je začel veljati naslednji dan po uveljavitvi ZUJF. Če navedeni Dogovor in Aneks takrat ne bi bila sprejeta, bi se 164. do 181. členi ZUJF-a uporabljali neposredno. Navedena ureditev predstavlja zakonski poseg v prejšnjo ureditev iz javno finančnih razlogov. Poseg je ostal tudi v okvirih, ki so jih določili oziroma so se z njimi strinjali socialni partnerji, saj določbe zakona z res minimalnimi razlikami niso drugačne kot določbe Dogovora in Aneksa h KPND 2012. Kljub zakonskemu posegu je torej prišlo do ohranitve kolektivnega dogovarjanja in tudi do nove ureditve (nižjih) povračil stroškov ter drugih prejemkov z Dogovorom in Aneksom h KPND 2012. Zato zakonski poseg v okoliščinah tega primera ni bil v nasprotju z načeli svobode kolektivnega dogovarjanja.

Aneks h KPND 2012 je bil sklenjen veljavno in se je uporabljal (tega predlagatelj tudi ne zanika) ter je predstavljal podlago za plačilo stroškov in nekaterih drugih prejemkov v javnem sektorju. Glede na poseg v prejšnjo ureditev z ZUJF ni pomembno, če tega aneksa ob velikem številu drugih podpisnikov – reprezentativnih sindikatov, ni podpisal tudi predlagatelj tega spora. Treba je tudi poudariti, da navedeni aneks v 2. členu določa, da se od začetka veljavnosti tega aneksa glede povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov za javne uslužbence uporabljajo določbe tega aneksa razen, če s tem aneksom ni drugače

določeno. Stranke so v njem določile tudi, da se najkasneje pred koncem leta 2013 izvedejo pogajanja o možnosti vrnitve posameznih pravic na raven pred znižanjem (17. člen). Aneks h KPND 2012 je torej obravnavane pravice določil na novo in trajno, saj ni določil, da se ta ureditev uporablja le za čas veljavnosti ZUJF oziroma njegovih ukrepov.

Predlagatelj se v reviziji sklicuje na odločitev revizijskega sodišča v sodbi VIII Ips 247/2012 z dne 4. 3. 2013, vendar v tem sporu ni bilo obravnavano vprašanje posega zakona v določbe kolektivnih pogodb, ampak veljavnosti kolektivne pogodbe. Tudi sklicevanje na odločbi Ustavnega sodišča RS U-I-61/06 z dne 11. 12. 2008 (kjer je šlo za presojo določbe Zakona o gasilstvu glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi) in U-I-159/07 z dne 10. 6. 2010 (razveljavitev druge in tretje alineje tretjega odstavka 33. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – Ur. l. RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo) ni pomembno, ker ne obravnavata iste problematike.

Glede na navedeno ni utemeljeno zatrjevanje, da sta po uveljavitvi ZUJF veljala tako Aneks h KPND 2012, kot prejšnje Spremembe KPND 98. Aneks h KPND 2012 je na novo uredil iste pravice (ki so predmet tega spora) kot Spremembe KPND 98. Zato revizija ni utemeljena.

Kljub temu, da ni odločilno za presojo v tej zadevi, vrhovno sodišče vseeno opozarja na pomanjkljivo in neustrezno ureditev kolektivnega dogovarjanja na področju stroškov ter drugih prejemkov v javnem sektorju: Iz določbe 33. člena ZKoliP izhaja, da sistem kolektivnih pogodb, kot jih določa Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS, Ur. l. RS, št. 70/05 in nadalj.), velja le za plače v javnem sektorju. Ta ureditev torej ne velja za stroške in druge prejemke iz delovnega razmerja v javnem sektorju. Po nasprotnem razlogovanju pridemo do tega, da za druge prejemke iz delovnega razmerja veljajo določbe ZKoliP, čeprav tudi ta ureditev za namen enotne ureditve stroškov in drugih prejemkov v celotnem javnem sektorju ni primerna in sprejemljiva.

Ob sicer spornih določbah ZSPJS, ki velja za sistem plač (glej odločbo Ustavnega sodišča RS U-I-249/10 z dne 15. 3. 2012), in predvideva sklepanje kolektivnih pogodb s sodelovanjem večine reprezentativnih sindikatov javnega sektorja itd. (in ki glede na ustavno odločbo zahtevajo ustrezne popravke), bi bilo treba v javnem sektorju izrecno in jasno urediti tudi sklepanje kolektivne pogodbe, s katero se ureja povračilo stroškov in drugih prejemkov delavcev iz delovnega razmerja v celotnem javnem sektorju (in druga vprašanja v zvezi s tem). Ureditev sklepanja kolektivnih pogodb, ki bi v skupnem javnem sektorju upoštevala le

ZKoIP, bi namreč ob izkazanem upravičenem namenu, da se tudi povračila stroškov uredijo enotno za javni sektor, lahko pripeljala do tega, da bi kolektivno pogodbo lahko sklepal le delodajalec (Republika Slovenija) in na drugi strani eden od reprezentativnih sindikatov oziroma bi to lahko pomenilo več kolektivnih pogodb z različnimi reprezentativnimi sindikati. Takšno sklepanje bi omogočalo uveljavitev kolektivne pogodbe za vse javne uslužbence, ne glede na to, da bi takšni sklenitvi nasprotoval reprezentativni sindikat, ki združuje večino javnih uslužbencev ali javne uslužbence iz posamezne kategorije javnega sektorja. To seveda ne bi bilo sprejemljivo in bi bilo tudi v nasprotju z nosilnimi razlogi odločitve Ustavnega sodišča RS v zgoraj citirani zadevi.

3.2. Sodba VIII Ips 21/2022 z dne 13. 9. 2022: odpoklic člana sveta zavoda – navodila za volitve predstavnikov delavcev v svet zavoda, ki jih je sprejela direktorica

Sodišče prve stopnje je v I. točki izreka zavrnilo zahtevek predlagatelja za razveljavitev volilnih opravil in volitev za odpoklic predlagatelja kot člana sveta centra, ki so potekale v Centru za socialno delo (CSD) 24. 11. 2021 in 29. 11. 2021. Zavrnilo je tudi njegov zahtevek za razveljavitev Poročila volilne komisije o rezultatu glasovanja o odpoklicu člana sveta zavoda, predstavnika delavcev, z dne 1. 12. 2021.

Sodišče druge stopnje je pritožbi predlagatelja ugodilo in izpodbijano sodbo spremenilo tako, da je v celoti ugodilo njegovemu zahtevku.

Vrhovno sodišče je na predlog nasprotnega udeleženca s sklepom VIII DoR 45/2022 z dne 18. 3. 2022 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je sodišče druge stopnje pravilno uporabilo materialno pravo, ko je presodilo, da Navodila za volitve predstavnikov delavcev v svet CSD niso upoštevana pravna podlaga za izvedbo odpoklica člana sveta.

Iz dejanskih ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da je direktorica CSD 18. 10. 2019 sprejela Navodila za volitve predstavnikov delavcev v Svet CSD (v nadaljevanju Navodila). Na podlagi postopka, določenega v teh Navodilih, je bil predlagatelj, ki je bil predstavnik delavcev v svetu zavoda in tudi predsednik sveta zavoda, odpoklican kot član sveta zavoda. Sporno v tem kolektivnem delovnem sporu je, ali so ta Navodila lahko predstavljala veljavno pravno podlago za odpoklic predlagatelja, predstavnika delavcev v svetu zavoda.

Iz prvega odstavka 4. člena ZZ izhaja, da so zavodi pravne osebe s pravicami, obveznostmi in odgovornostmi, ki jih določata zakon in akt o ustanovitvi. Pravice, obveznosti in odgovornosti javnega zavoda s področja socialnega varstva, med katere spadajo tudi centri za socialno delo, ureja ZSV. Ta zakon opredeljuje tudi organe zavoda. Tako prvi odstavek 55. člena ZSV določa, da sestavljajo svet zavoda poleg predstavnikov ustanovitelja tudi predstavniki delavcev, v centru za socialno delo pa še predstavniki sveta lokalnih skupnosti. Po drugem odstavku 55. člena ZSV podrobnejšo sestavo in številčno razmerje predstavnikov v svetu zavoda določi ustanovitelj z aktom o ustanovitvi. Iz citirane določbe izhaja tudi, da se z aktom o ustanovitvi določi tudi način imenovanja oz. izvolitve članov sveta. 57.a člen ZSV določa, da akt o ustanovitvi javnega socialno varstvenega zavoda izda ustanovitelj, statut zavoda ali pravila pa sprejme svet zavoda.

CSD je ustanovila Vlada Republike Slovenije s Sklepom o ustanovitvi CSD z dne 26. 4. 2018 (v nadaljevanju Sklep). Iz 8. člena Sklepa izhaja, da je svet centra organ upravljanja, ki ga sestavlja več članov, med drugim tudi dva predstavnika delavcev, ki ju izvolijo delavci centra s tajnim glasovanjem. V 9. členu Sklepa je med pristojnostmi sveta centra določeno tudi, da ta organ sprejme statut, akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ter druge splošne akte centra, če ni s statutom ali drugimi predpisi določeno drugače. Poleg tega svet centra imenuje in razrešuje direktorja v skladu z zakonom, ki ureja socialno varstvo, z direktorjem pa sklene tudi pogodbo o zaposlitvi ter izvaja druge pravice in obveznosti delodajalca v razmerju do direktorja centra. Po 11. členu Sklepa direktor centra predstavlja in zastopa center, organizira in vodi strokovno delo ter poslovanje centra in je odgovoren za zakonitost dela. Tudi ta člen določa, da direktorja centra imenuje in razrešuje svet centra s soglasjem ministra, pristojnega za socialno varstvo. Iz tretjega odstavka 12. člena Sklepa izhaja, da je direktor za svoje delo odgovoren svetu centra in ustanovitelju.

Svet CSD je dne 20. 6. 2019 sprejel Statut. V 16. členu Statuta je določeno, da CSD izvoli v svet centra dva predstavnika delavcev v skladu z navodili, ki urejajo volitve predstavnikov delavcev v svet CSD. Statut je v 20. členu povzel pristojnosti sveta, kot so bile opredeljene tudi v 9. členu Sklepa (med drugim tudi pristojnost sprejemanje statuta in akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest; imenovanje in razreševanje direktorja centra v skladu z zakonom, ki ureja socialno varstvo; sklepanje pogodbe o zaposlitvi z direktorjem ter izvajanje drugih pravic in obveznosti delodajalca v razmerju do direktorja centra). Statut je nadalje v 37. členu določil, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju in delovanje

sindikata uresničuje na podlagi zakonodaje, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, in kolektivne pogodbe za področje zdravstva in socialnega varstva. V 40. členu Statuta so opredeljeni splošni akti centra. Iz tretjega odstavka 40. člena Statuta je razvidno, da velja ta določba tega člena tako za splošne akte, katerih sprejemanje je v pristojnosti sveta centra, kot tudi za splošne akte, katerih sprejemanje je v pristojnosti direktorja centra.

Tretji odstavek 29. člena ZZ sicer določa, da se sestava, način imenovanja oziroma izvolitve članov, trajanje mandata in pristojnosti sveta zavoda določijo z zakonom ali aktom o ustanovitvi oziroma s statutom ali pravili zavoda. Ker pa glede navedenega ZSV v že omenjenem drugem odstavku 55. člena določa, da podrobnejšo sestavo in številčno razmerje predstavnikov v svetu zavoda določi ustanovitelj z aktom o ustanovitvi in da se z aktom o ustanovitvi določi tudi način imenovanja oziroma izvolitve članov sveta, je za odločitev v tem kolektivnem sporu potrebno upoštevati to določbo. Tudi sicer tretji odstavek 29. člena ZZ (ki govori tudi o statutu oziroma pravilih zavoda) ne daje podlage za zaključek, da je bil sprejem Navodil v pristojnosti direktorice. Pravila zavoda so ekvivalentna statutu (zavod ima bodisi statut bodisi pravila) in predstavljajo temeljni akt zavoda, kar izhaja iz prvega in drugega odstavka 45. člena ZZ, sprejem le teh pa ni v pristojnosti direktorice centra, temveč sveta zavoda (o tem, da je sprejem statuta zavoda ali pravil v pristojnosti sveta zavoda, pa govori tudi že zgoraj omenjeni 57.a člen ZSV).

Iz nobene od zgoraj navedenih določb tudi ne izhaja, da bi bila direktorica CSD pristojna za sprejem Navodil. Kot je bilo že omenjeno, je v drugem odstavku 55. člena ZSV določeno, da se z aktom o ustanovitvi določi tudi način imenovanja oziroma izvolitve članov sveta. V postopku pred sodiščem druge oziroma prve stopnje ni bilo ugotovljeno, da bi ustanovitelj to svojo pristojnost iz drugega odstavka 55. člena ZSV prenesel na direktorico centra. Svet centra je organ upravljanja centra, ki je pristojen tudi za imenovanje in razreševanje direktorja centra. Pristojen je tudi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi z direktorjem in izvajanje drugih pravic in obveznosti kot delodajalec v razmerju do direktorja centra, direktor pa je za svoje delo odgovoren svetu centra (in tudi ustanovitelju). Iz teh pristojnosti in odgovornosti izhaja, da je direktor (kljub razmejenim pristojnostim obeh organov centra) odgovoren (in s tem glede teh odgovornosti podrejen) svetu zavoda, zato so drugačne revizijske navedbe neutemeljene. To obenem pomeni, da že iz tega razloga direktorica CSD ni mogla biti pristojna za sprejem

Navodil, na podlagi katerih naj bi se izvedle volitve predstavnikov delavcev v svet centra oziroma njihov odpoklic.

V Navodilih je direktorica določila postopek izvolitve dveh predstavnikov delavcev v svet centra, volilni organ, kandidacijski postopek, postopek izvedbe glasovanja in ugotavljanja rezultatov glasovanja in način ter pogoje prenehanja članstva predstavnikov delavcev v svetu centra. Kolikor bi direktorica imela prisojnost za sprejem takšnih Navodil, bi dejansko lahko vplivala na sestavo sveta centra, torej organa, kateremu odgovarja za svoje delo, s katerim sklepa pogodbo o zaposlitvi, ki jo imenuje in razrešuje in ki je napram njej v položaju delodajalca, kar je nesprejemljivo.

Ker Navodila niso splošni akt centra, ki bi bil povezan z delovanjem centra, za katerega je bila v okviru svojih pooblastil odgovorna direktorica centra, za njihov sprejem ni imela podlage niti v četrti alineji prvega odstavka 12. člena Sklepa niti v četrti alineji prvega odstavka 25. člena Statuta. Navodila za volitve predstavnikov delavcev v Svet CSD torej niso upoštevna pravna podlaga za izvedbo odpoklica člana sveta.

4. SOCIALNI SPORI

4.1. Sodba in sklep VIII Ips 58/2019 z dne 13. 9. 2022 (podobna tudi sodba in sklep VIII Ips 209/2018 z dne 28. 6. 2022): odmera vdovske pokojnina - dedovanje - odmera starostne pokojnine - varstvo pravic

Tožnici je bila s pravnomočno odločbo z leta 2015 priznana pravica do vdovske pokojnine v znesku 618,14 EUR, ki se izplačuje od 1. 9. 2015 dalje. Nato je vložila novo zahtevo za izračun vdovske pokojnine in uveljavljala, da se pri določitvi nove osnove upoštevajo plače pokojnega moža za obdobje, v katerem so bile zanj vplačane delnice za notranji odkup. Pokojni mož je namreč 19. 6. 2015 vložil zahtevo za revizijo podatkov o plačah za to obdobje, vendar toženka o zahtevi ni odločila, saj je bil postopek zaradi njegove smrti ustavljen. Toženec je tožničino zahtevo za ponoven izračun vdovske pokojnine zavrnil z odločbo z dne 5. 1. 2017. Prav tako je zavrnil njeno pritožbo z odločbo z dne 16. 5. 2017.

Sodišče prve stopnje je zahtevku ugodilo, odpravilo izpodbijani odločbi in zadevo vrnilo tožencu v ponovno upravno odločanje. Sodišče druge stopnje je zavrnilo pritožbo toženca. S sklicevanjem na odločbo Ustavnega sodišča RS U-I-213/2015-13 z dne 28. 9. 2016 in odločbo Vrhovnega sodišča RS II Ips 58/2015 z dne 10. 11. 2016, ki se nanašata na podedljivost terjatve iz naslova nepremoženjske škode, je pritrdilo presoji sodišča prve stopnje, da ima tožnica pravico zahtevati ponovno odmero pokojnine za pokojnega moža in posledično vdovske pokojnine tako, da zahteva vštetevanje dela plače pokojnega moža, ki je bil namenjen za notranji odkup, v osnovo za odmero vdovske pokojnine, ne glede na to, da je bil postopek, ki ga je v zvezi s tem začel pokojni mož, zaradi njegove smrti ustavljen.

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 81/2019 z dne 7. 5. 2019 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali lahko vdova uveljavlja ponovno odmero pokojnine za zavarovanca, pokojnega moža, in posledično odmero vdovske pokojnine po tem, ko se je postopek o ponovni odmeri pokojnine, ki ga je začel zavarovanec, pravnomočno končal zaradi njegove smrti in je bil posledično izdan pravnomočen sklep o ustavitvi postopka.

Ob reševanju revizije je vrhovno sodišče s sklepom z dne 24. 9. 2019 prekinilo postopek odločanja do odločitve ustavnega sodišča o zahtevi za oceno ustavnosti prvega odstavka 4. člena ZPIZ-2, tako kot je to predhodno storilo tudi v zadevi VIII Ips 209/2018. Ustavno sodišče je o slednji odločilo z odločbo U-I-201/19-10 z dne 12. 5. 2022 in presodilo, da prvi odstavek 4. člena ZPIZ-2 ni v neskladju z Ustavo.

Sodišči nižjih stopenj sta očitno izhajali s stališča, da lahko dedič umrlega zavarovanca kot njegov pravni naslednik v njegovem imenu nadaljuje spor in uveljavlja priznanje pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter njeno izplačilo. Čeprav tega nista izrecno obrazložili, to izhaja iz dejstva, da sta tožnici priznali pravico do uveljavljanja ne le ponovne odmere vdovske pokojnine, pač pa tudi ponovno odmero pokojnine pokojnega moža z vštetiimi plačami za notranji odkup.

Najprej je treba pojasniti, da tožnica ni nadaljevala postopka, ki ga je začel njen pokojni mož. Postopek za ponovno odmero njegove pokojnine je bil pravnomočno končan. Prav tako (kot dedinja) ni zahtevala ponovne odmere starostne pokojnine za pokojnega moža. Zahtevala je le ponovno odmero svoje vdovske pokojnine, pri kateri naj bi se pri osnovi upošteval tudi del plač pokojnega moža, ki je bil namenjen za notranji odkup. Take zahteve ni mogoče šteti za uveljavljanje ponovne odmere pokojnine pokojnega zavarovanca, torej uveljavljanja pravice

pokojnega zavarovanca, pač pa gre za uveljavljanje pravice, ki jo ima vdova ob smrti zavarovanca. To pa pomeni, da sta sodišči prve in druge stopnje zahtevo za ponovno odmero vdovske pokojnine zmotno šteli tudi za zahtevo za ponovno odmero starostne pokojnine za pokojnega moža.

Tudi če bi tožnica kot dedinja, sklicujoč se na pravno nasledstvo, želela uveljavljati pravico, ki je do smrti ni uspel uveljaviti njen mož ali pa nadaljevati s postopkom, ki bi ga začel njen mož, z zahtevo ne bi mogla uspeti. Ustavno sodišče RS v odločbi U-I-201/19 z dne 12. 5. 2022 in Vrhovno sodišče RS v sodbi in sklepu VIII Ips 209/2018 z dne 28. 6. 2022, ki je bila izdana na podlagi ustavne odločbe, sta namreč pojasnili, da je dedovanje sicer univerzalno nasledstvo, kar pa ne pomeni, da preidejo na dediče prav vse sestavine premoženja. Tiste pravice in obveznosti, ki tudi za časa življenja niso prenosljive, ali so vezane na življenje zapustnika, se ne morejo dedovati. Pravic iz obveznega zavarovanja v skladu s citirano določbo prvega odstavka 4. člena ZPIZ-2 ni mogoče prenesti na drugega in ne podedovati, z izjemo zapadlih denarnih zneskov, ki niso bili izplačani do smrti uživalca. To pomeni, da v trenutku smrti zavarovanca terjatev, če ne gre za zapadle denarne zneske, ne more preiti na dediča in ugasne. Ustavno sodišče RS zato ni ugotovilo neskladja 4. člena ZPIZ-2 z Ustavo. Pojasnilo je tudi, zakaj se pri vprašanju pravice dedičev do uveljavljanja pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ne moreta uporabiti odločbi U-I-88/15, Up-684/12 z dne 15. 10. 2015 in U-I-213/15 z dne 28. 9. 2016 (na slednjo se sklicuje sodišče druge stopnje), ki obravnavata vprašanje podedljivosti pravice do uveljavljanja nepremoženjske škode, torej civilnopravne pravice. Posebej je poudarilo, da obstaja bistvena razlika med uveljavljanjem pravice iz civilnopravnega razmerja in pravice iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, saj je ključnega pomena, kdaj se strogo osebna terjatev (tako pravica do uveljavljanja nepremoženjske škode kot pravica iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja sta osebni terjatvi) pretvori v premoženjsko vrednost. Položaj, kot je bil obravnavan v odločbi št. U-I-88/15, Up-684/12, ni enak primerom, ko šele konstitutivna (oblikovalna) odločba pristojnega organa ustvari pravico stranke oziroma obveznost zavezanca. Tak je tudi obravnavani primer. Pravica ne obstaja, dokler ni priznana z odločbo ali sodbo. To obenem pomeni, da v trenutku smrti tožničinega moža njegova terjatev iz naslova ponovne odmere pokojnine ni mogla preiti na tožnico kot dedinjo in je ugasnila.

Glede na obrazloženo je revizijsko sodišče reviziji toženca ugodilo in zahtevek za odpravo odločb zavrnilo.

4.2. Sodba VIII Ips 6/2022 z dne 13. 9. 2022: kritje razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev v povezavi s pravico do denarne socialne pomoči in pravico do varstvenega dodatka

Vrhovno sodišče je s sklepom VIII DoR 192/2021 z dne 6. 12. 2021 dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je materialnopravno pravilna odločitev o upravičenosti tožnice do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev.

Iz sodbe sodišča prve stopnje izhaja, da je tožnica izpodbijala odločbi toženke z dne 24. 8. 2020 v povezavi z odločbo z dne 8. 6. 2020, s katero ji niso bili priznani denarna socialna pomoč, plačilo prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje in kritje razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev, temveč le varstveni dodatek. Sodišče prve stopnje je zavrnilo njene navedbe v zvezi s tem, da je toženka v lastni dohodek družine neupravičeno vključila dodatek njenega partnerja zaradi tveganih razmer, da ni bilo upoštevano, da je delovno nezmožna itd., posledično pa je zavrnilo tudi njen zahtevek, da je upravičena do denarne socialne pomoči in do plačila prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje. Glede pravice do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev pa se je sklicevalo na določbo prvega odstavka 29. člena ZUPJS (ki je po stališču sodišča jasna), po kateri ima pravico do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev tudi upravičenec do varstvenega dodatka, in na sodbo sodišča druge stopnje Psp 82/2019. Sodišči prve in druge stopnje sta odločbi toženke odpravili.

Pravico do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev je ZUPJS urejal že v prvotnem besedilu (Ur. l. RS, št. 62/2010), ki je bilo kasneje spremenjeno in dopolnjeno. Prvi odstavek 29. člena ZUPJS (ki velja v času odločanja v tej zadevi), določa: "Pravico do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev imajo zavarovanci in po njih zavarovani družinski člani na podlagi upravičenja do denarne in socialne pomoči oziroma ob izpolnjevanju pogojev za pridobitev denarne socialne pomoči, razen v primeru, če upravičenec izpolnjuje pogoje za pridobitev varstvenega dodatka, pod pogojem, da navedenih pravic nimajo zagotovljenih v celoti iz obveznega zdravstvenega zavarovanja ali iz drugega naslova." Drugi odstavek določa: "Zavarovanec oziroma po njem zavarovan družinski član izkazuje izpolnjevanje pogojev iz prejšnjega odstavka z odločbo centra za socialno delo o pravici do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev. O pravici do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev center za socialno delo odloči po uradni dolžnosti, če je oseba upravičena do denarne socialne pomoči, in je, kadar oseba uveljavlja pravico do denarne socialne pomoči, ni treba

posebej uveljavljati, razen če oseba na vlogi izrecno izjavi, da te pravice ne želi.” Tretji odstavek istega člena pa določa: “Osebe iz prvega odstavka tega člena so upravičene do pravice do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev največ za obdobje, za katero se jim lahko dodeli denarna socialna pomoč.”

Pred ZUPJS je bila pravica do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev urejena v 24. členu ZZVZZ in je bila omejena le na čas prejemanja denarne socialne pomoči oziroma na čas izpolnjevanja pogojev za pridobitev denarne socialne pomoči (in ne drugih dajatev). Nato je bil z ZUPJS-C (Ur. l. RS, št. 99/2013) tretji odstavek te določbe spremenjen (glej 29. člen ZUPJS-C) in v zvezi z zagotavljanjem proračunskih sredstev za navedeno pravico napotuje na zakon, ki ureja uveljavljanje pravic iz javnih sredstev, pod pogojem, da navedenih pravic zavarovanci nimajo zagotovljenih v celoti iz obveznega zdravstvenega ali drugega zavarovanja. Razlog za to spremembo je bil v tem, da je ZUPJS celovito uredil pravico do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev, zaradi česar je bilo zaradi nepotrebne podvajanja predlagano prenehanje veljavnosti nekaterih določb ZZVZZ. Pri tem iz prvotnega predloga navedene spremembe (EVA: 2006-2611-0040 z dne 29. 4. 2010) izhaja, da se takratno predlagano besedilo 30. člena zakona (sedanji 29. člen) spreminja, izkazana materialna ogroženost kot pogoj za pravico do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev pa se predpostavlja le pri prejemnikih denarne socialne pomoči. ZZVZZ sicer v ostalih odstavkih 24. člena ohranja nekatere določbe v zvezi s pravico do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev, vendar se nanašajo le na zagotavljanje teh sredstev iz proračuna za nekatere pripornike in na zagotovitev podatka o upravičenosti do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev v sistemu dostopa do podatkov evidence zavarovanih oseb s kartico zdravstvenega zavarovanja.

Iz prvega odstavka 29. člena ZUPJS (v skladu s predlogom navedene spremembe) torej izhaja, da imajo pravico do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev zavarovanci in po njih zavarovani družinski člani na podlagi upravičenja do denarne socialne pomoči (oziroma izpolnjevanju pogojev za pridobitev te pomoči). Tudi iz nadaljnjega teksta te določbe ne izhaja, da bi bili upravičeni tudi tisti, ki izpolnjujejo pogoje za pridobitev varstvenega dodatka, saj jih zakon izrecno izključuje. Prvega odstavka 29. člena ZUPJS zato ni mogoče tolmačiti tako, da so do pravice do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev upravičeni tudi tisti, ki izpolnjujejo pogoje za pridobitev varstvenega dodatka, ne izpolnjujejo pa pogojev za pridobitev denarne socialne pomoči.

Zato tudi tožnica, ki ji denarna socialna pomoč ne pripada, pripada pa ji varstveni dodatek, ni upravičena do pravice do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev. Posledično to pomeni, da sta sodišči druge in prve stopnje zmotno uporabili materialno pravo.