

Pregled nekaterih zanimivejših primerov sodne prakse Vrhovnega sodišča RS v letu 2023

Izbral, uredil in komentiral:

mag. Marijan Debelak*

1. Uvod

V tem prispevku povzemam nekatere zanimivejše primere novejše sodne prakse Delovno socialnega oddelka Vrhovnega sodišča RS (v nadaljevanju VS), predvsem primere iz prve polovice leta 2023, ki še niso bili objavljeni oziroma ustrezno predstavljeni, in primere iz druge polovice leta 2023.

V prispevku so navedena pomembna stališča iz predstavljenih odločb. Za natančnejšo obrazložitev in utemeljitev priporočam branje odločb.

Začenjam z informativno in splošnejšo predstavitvijo nekaterih odločitev in razlogov odločitev Kazenskega oddelka VS v letu 2023 v zvezi s kaznivimi dejanji zoper delovno razmerje in socialno varnost. Nato predstavljam eno od zanimivejših sodb Civilnega oddelka v letu 2023; sledijo odločbe Delovno socialnega oddelka VS.

2. Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost

Kazenski oddelek VS je 2023 odločal tudi v zadevah, ki so se nanašale na kazniva dejanja iz dvaindvajsetega poglavja KZ-1: kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost. V glavnem je šlo za zadeve, v katerih so bili storilci obsojeni storitve kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev iz 196. člena KZ-1, pa tudi primere zaposlovanja na črno (199. člen KZ-1) in kaznivega dejanje ogrožanja varnosti pri delu, s posledico smrti iz malomarnosti (201. člen KZ-1).

* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik svetnik, Vrhovno sodišče Republike Slovenije
marijan.debelak@sodisce.si

Marijan Debelak, Master of Law, Supreme Judge Councillor, Supreme Court of the Republic of Slovenia

Najbolj pogosta kazniva dejanja kršitve temeljih pravic delavcev se nanašajo na namerno neizplačilo oziroma le delno plačilo plač, regresa, drugih prejemkov iz delovnega razmerja in prispevkov.

Tako je npr. v zadevi I Ips 24397/2016 (sodba z dne 6. 4. 2023) sodišče odločalo o kazenski odgovornosti storilca, ki je oškodoval kar 162 delavcev za plačilo prispevkov za socialno varnost in plačilo treh oziroma več zaporednih plač (v obdobju približno leta in pol, različno za posamezne delavce); storilcu je bila izrečena kazen dveh let in dva mesecev zapora. V zadevi I Ips 5535/2017 (sodba z dne 30. 11. 2023) sta bili oškodovani dve delavki, ki sta prejeli neto plače, ne pa regresa, odpravnine, plačila prispevkov – v obdobju 16 mesecev, storilcu pa je bila izrečena pogoja obsodba z določitvijo kazni pet mesecev zapora; v zadevi I Ips 21506/2016 (sodba z dne 9. 3. 2023) je prišlo do neizplačila plač devetim delavkam v obdobju 3 mesecev, storilcu pa je bila izrečena pogojna obsodba z določitvijo kazni deset mesecev zapora; v zadevi I Ips 4235/2018 (sodba z dne 1. 6. 2023) se je neplačilo plače, sorazmernega regresa in prispevkov nanašalo na dvanajst delavcev (v krajših obdobjih); dvema storilcema sta bili izrečeni pogojni obsodbi z določitvijo kazni zapora eno leto oziroma leto in šest mesecev.

Splošen vtis je, da se je praksa več ali manj ustalila in ni prizanesljiva do storilcev.

V sodbi I Ips 21506/2016 z dne 9. 3. 2023 je bilo med drugim zavzeto stališče, da zadošča, da dejanski opis kaznivega dejanja vsebuje navedbo o tem, katerim delavcem v določenem obdobju niso bili izplačani plača in drugi prejemki iz delovnega razmerja. Zato z izrekom sodbe, ki ne vsebuje posameznih mesečnih zneskov neplačanih delovnopравnih obveznosti, sodišče ne krši določb materialnega zakona. Ker sodišču kot odločilnega dejstva ni treba ugotavljati točne višine prikrajšanja pri izplačilu bruto plače in ostalih prejemkov, ki pripadajo delavcu, ti podatki tudi niso navedeni v obrazložitvi sodbe.

Obenem v opisu kaznivega dejanja tudi ni treba specificirati, kako naj bi obsojenec zavestno kršil predpise s področja delovnega prava. Zahteva po konkretizaciji zakonskih znakov kaznivega dejanja se nanaša na objektivne elemente kaznivega dejanja, medtem ko je zaključek o obstoju določene zavesti o prepovedanosti ravnanja stvar obrazložitve sodbe, ne pa opisa v izreku sodbe. V obrazložitvi je treba utemeljiti krivdni odnos obsojenca (glej tudi sodbo I Ips 5535/2017 z dne 20. 11. 2023 in sodbo I Ips 33582/2012 z dne 25. 10. 2018).

Zanimivo je stališče, da inkriminacija očitane kaznivega dejanja varuje pravico do celotne plače in tudi do nadomestila plače (vključno s prispevki). Med položajema

neizplačila plače in nadomestila plače za čas bolniške odsotnosti z vsebinskega pogleda ni relevantne razlike, saj je oba zneska dolžan delavcu izplačati delodajalec, tudi po obdobju tridesetih dni od nastopa bolniškega staleža, ko delodajalec nadomestilo plače preneha izplačevati iz lastnih sredstev in ga v primeru daljše odsotnosti z dela delavca izplačuje v breme zdravstvenega zavarovanja.

V sodbi I Ips 17789/2016 z dne 9. 2. 2023 (obsojenec trem delavcem ni izplačal neto plač, regresa, odpravnine in z zakonom predpisanih prispevkov za socialno varnost) je bilo ponovljeno že predhodno zavzeto stališče, da formalni položaj delodajalca ni pogoj za storitev kaznivega dejanja po 196. členu ZK-1, ampak je to lahko storjeno tudi po drugi osebi, ki je pri delodajalcu dejansko odločala (glej tudi 20. člen KZ-1, ki opredeljuje storilca in sotorilca). Obsojenec je bil namreč dejanski nosilec dejavnosti samostojnega podjetnika, njegovega očeta. Tudi formalne ovire za obsojenčev prevzem obrtno dejavnosti od očeta nimajo nobenega vpliva na sam obstoj opisanega obsojenčevega položaja.

Usklajena je tudi sodna praksa glede vprašanja, ali je storilec zavestno in naklepno kršil pravice delavcev z neizplačilom plač in drugih prejemkov. Čeprav do prenizkih plačil ali neizplačil plač ter drugih prejemkov običajno prihaja takrat, ko so delodajalci v likvidnostnih težavah ali celo pred stečajem, obsodilne sodbe izhajajo iz tega, da mora delodajalec (oziroma zanj odgovorna oseba) tudi v primeru težav v poslovanju najprej plačati delavce, in sicer polne plače in ostale prejemke, torej odvesti in plačati tudi prispevke. Če tega ne stori in najprej poravnava druge terjatve, se bo težko izognil kazenski odgovornosti.

Že v sodbi I Ips 37440/2014 z dne 25. 11. 2021 je sodišče presodilo, da je izplačilo plače ter predpisanih prispevkov dolžnost delodajalca, ki jo mora izpolniti pred vsemi drugimi obveznostmi družbe. Poslovanja podjetja ni dopustno ohranjati na račun neizplačila plač in drugih prejemkov delavcem. V skladu s tem stališčem tudi iz obrazložitve iz ene od novejših sodb izhaja: „Če je obdolženec lahko plačal svojim dobaviteljem in tudi poravnal obveznost računovodskega servisa, bi nedvomno lahko izpolnil svoje obveznosti tudi do oškodovank, saj imajo te prednost pred vsemi drugimi obveznostmi družbe.“

Občasno se na VS v zvezi z zahtevami obsojencev za varstvo zakonitosti izpostavljajo tudi vprašanja razmejitve med kaznivim dejanjem iz 196. člena ZK-1 in prekrški po ZDR-1 in ZDavP, saj je opis dejanj podoben. Vendar pa prekršek predstavlja že kršitev predpisa, pri kaznivem dejanju pa gre za poseg v pravno zavarovano dobroto, ki se v konkretnem primeru izkazuje s prikrajšanjem delavcev za pravice, ki jim pripadajo. Glede razmerja med kaznivim dejanjem po 196. členu

KZ-1 in prekrški po 134. in 135. členu ZDR-1, je VS že v sodbi I Ips 3691/2013 z dne 4. 3. 2021 pojasnilo, da storilec prekršek stori takoj, ko zamudi s plačilom plače delavcu in je zanj odgovoren že, če je to storil iz malomarnosti, pri kaznivem dejanju po 196. členu KZ-1 pa mora ravnati naklepno.

Novela KZ-1 E iz leta 2017 je nekoliko spremenila opis dejanja in postrojila sankcioniranje.

Storilec (razen v res hudih primerih kršitev) so običajno izrečene pogojne obsodbe z določitvijo zaporne kazni in poskusno dobo. Ob pogojni obsodbi se večkrat določi še poseben pogoj iz 57. člena KZ-1 - da mora obsojenec oškodovancem (delavcem) v določenem roku povrniti premoženjsko korist oziroma škodo; v kolikor ne izpolni posebnega pogoja, se mu lahko prekliče pogojna obsodba in izreče nepogojna kazen.

Na ta način lahko delavci tudi v kazenskem postopku pridejo do nekega poplačila, ki ga v teh primerih ne izvede delodajalec (ki včasih ob koncu kazenskega postopka že preneha obstajati¹), temveč odgovorna oseba (obsojenec).

3. II Ips 13/2023 z dne 6. 9. 2023 (višina odškodnine za premoženjsko škodo se prisodi od bruto razlik prejemkov)

V tej zadevi je senat Civilnega oddelka VS v mešani sestavi obravnaval problematiko, o kateri bi v skladu s 5. členom ZDSS-1 lahko odločalo tudi delovno sodišče, če bi šlo za spor med delavcem in delodajalcem (ter zavarovalnico kot sospornikom). Ker je šlo le za spor med delavcem in zavarovalnico, je o zadevi odločalo civilno sodišče.

Tožnik je tožil zavarovalnico, ker je bil zaposlen pri toženkinem zavarovancu, pri katerem se je 2015 hudo poškodoval v delovni nesreči.

Predmet odločanja VS je bilo plačilo odškodnine za premoženjsko škodo, ki se je izrazila v obliki izgubljenega zaslužka oziroma rente.

Sodišče prve stopnje je višino zneska izgubljenega dohodka, do katerega je upravičen tožnik, določilo tako, da je od njegove bruto plače, ki jo je prejemal pred škodnim dogodkom, odštelo znesek bruto nadomestila plače, ki ga je prejemal po škodnem dogodku (tožnik je bil v tem času v bolniškem staležu).

¹ V primerih stečaja delavci večkrat tudi ne dosežejo plačila razlike plače in drugih prejemkov.

Sodišče torej od ugotovljenega bruto zneska izgubljenega dohodka ni odštelo zneska, ki naj bi šel za prispevke za socialno varnost. Sodišče druge stopnje je glede izpostavljenega dela odločitve navedlo, da je treba pri izračunu višine izgube na zaslužku izhajati iz dejstva, da je tožnikov zaslužek bruto plača, zaradi česar je neutemeljen očitke zavarovalnice, da ni aktivno legitimiran za uveljavljanje socialnih prispevkov, ki se izplačujejo iz bruto plače.

VS je v razlogih svoje sodbe uvodoma poudarilo, da je osnovno merilo za presojo o višini odškodnine načelo popolne odškodnine (169. člen OZ). To načelo pomeni, da je oškodovanec pri določanju višine odškodnine upravičen do takega zneska, ki je potreben, da postane njegov premoženjski položaj takšen, kakršen bi bil, če ne bi bilo škodnega dogodka.

Nato je povzelo pravila o obračunavanju davkov in prispevkov in tudi genezo novejših sodne prakse VS na tem področju. Ob strnitvi sprejetih ugotovitev, da obveznost obračuna in plačila davkov in prispevkov v trenutku sodnega odločanja o terjatvi iz odškodninskega razmerja še ne nastane in da je o tem predvideno odločanje v posebnem davčno – upravnem postopku, sodišče v pravnem postopku (ali v delovnem sporu - v sporu med delavcem in delodajalcem ter zavarovalnico) z dajatvenim izrekom odloči le o obveznosti plačila odškodnine za izgubljeni zaslužek, ki mora biti po višini taka, da bo oškodovancu skladno z merilom popolne odškodnine omogočila uresničenje pravice do izenačevanja položaja z bruto plačo pred škodnim dogodkom, za katerega je zaradi škodnega dogodka prikrajšan oziroma, ki nadomešča zaradi škodnega dogodka izgubljeni del plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. V tem postopku pravdo sodišče ne odloča tudi o obstoju (bodočih) javnopravnih obveznosti obračuna/izplačil (davkov in) prispevkov ali celo o višini (bodočih) obveznosti plačila (davkov in) prispevkov ob prisojeni odškodnini iz naslova izgubljenega zaslužka, ampak je odločanje o tem ob upoštevanju časovnih mej pravnomočnosti iz tega postopka treba celo izločiti. Na račun obveznosti, ki jih imajo zavezanci iz naslova prispevkov, ki dajejo upravičencem socialne pravice, se torej obveznost zavarovalnice, ki izplačuje odškodnino za izgubljeni zaslužek, ne morejo zmanjševati. Ob izplačilu prejemka je to stvar izplačevalca (toženke) oziroma pristojnih davčnih organov.

V sistemu bruto prejemkov delavca razliko v premoženjskem položaju konkretnega oškodovanca opredeljuje razlika med bruto plačo pred škodnim dogodkom in bruto prejemkom (nadomestilom) po škodnem dogodku - v času odločanja o odškodnini edinega znanega kriterija premoženjske razlike, ki jo je generaliral škodni dogodek.

V tem postopku lahko govorimo le o tem, ali je oškodovanec upravičen do povračila škode, pri kateri formula izračuna višine (posredno) zajema tudi del, ki je namenjen morebitnim prispevkom za socialno varnost (le v smislu razlike v konkretnih bruto zneskih prihodkov), ne pa o upravičenosti za plačilo prispevkov.

VS je zavrnilo tudi revizijski očitek, da bo tožnik z izplačilom bruto prihodka neupravičeno obogaten, češ da zaposleni nikoli ne prejme izplačanih prispevkov oziroma da ni podlage za neposredni prejem plačila v višini socialnih prispevkov, ki se sicer odvajajo od plače. VS je namreč že v več odločbah pojasnilo pravičen način izpolnitve tako prisojenega zneska po 280. členu OZ. Na pravilno uporabo materialnega prava ne vpliva okoliščina, da se del dohodka ne izplača neposredno oškodovancu in da s tem delom ne more razpolagati.

Res je sicer, da se v konkretnem primeru izplačuje odškodnina in da ta glede na svojo naravo nadomešča plačilo za delo (plačo). Davčna obravnava takega dohodka fizične osebe, opredeljenega kot odškodnina, pa je odvisna od odločitve zakonodajalca. Enako velja za plačilo prispevkov. Navedeno v konkretnih primerih pomeni (lahko zapleteno) davčnopravno vprašanje, ki pa ne vpliva na to, kaj je treba šteti za pravično odškodnino. O obremenitvi dohodka z davki in prispevki odloči FURS, njegove odločitve pa so podvržene upravnosodnemu nadzoru. Tudi v obravnavani zadevi se bo to vprašanje zastavilo v ustreznem postopku ob oziroma po izplačilu dolgovanega zneska. Zato je glede vprašanja višine popolne odškodnine nebistven tudi ugovor revidentke, ki se nanaša na (morebiti) različno obremenitev dohodka s prispevki (in davki) glede na to, kdo je izplačevalec dohodka.

4. VIII Ips 11/2023 z dne 18. 4. 2023 (odpoklic poslovodne osebe in odpoved pogodbe o zaposlitvi iz dveh razlogov; pogodbeni zaveza zagotovitve druge ustrezne zaposlitve; oblikovanje izreka sodne odločbe)

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek: "Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo za določen čas z dne 8. 4. 2019 iz razloga nesposobnosti in redna odpoved delovnega razmerja za določen čas iz poslovnega razloga z dne 27. 11. 2020, ki jo je tožnik prejel 1. 12. 2020, je nezakonita in se razveljavi; delovno razmerje tožnika pri toženki s podajo odpovedi in v njej določenega odpovednega razloga ni prenehalo in je trajalo do 31. 10. 2021 itd."

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

VS je dopustilo revizijo glede vprašanja, ali se lahko delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi s poslovodno osebo zaveže, da ji mora v primeru odpoklica s poslovodne funkcije zagotoviti drugo ustrezno zaposlitev, razbremeniti te obveznosti.

Tožnikova pogodba o zaposlitvi z dne 8. 4. 2019 se je v 1. točki 9. člena glasila: "Če je generalni direktor odpoklican oziroma razrešen pred iztekom mandata oziroma če mu pred iztekom mandata sporazumno preneha funkcija generalnega direktorja, mu delovno razmerje za določen čas ne preneha in se do poteka delovnega razmerja za določen čas po tej pogodbi, tj. do 31. 3. 2023, razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim in za to delovno mesto sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 31. 3. 2023, razen v primeru odpoklica iz krivdnih razlogov." V 7. točki 9. člena pogodbe o zaposlitvi pa je bilo določeno: "Generalnemu direktorju lahko preneha delovno razmerje v skladu z zakonom kot drugim delavcem družbe."

Nadzorni svet je tožnika 3. 11. 2020 odpoklical s funkcije generalnega direktorja zaradi nezmožnosti vzpostavitve zaupanja. Med strankama ni bilo sporno, da to ni bil odpoklic iz krivdnega razloga. Toženka je nato tožniku 27. 11. 2020 podala "redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo za določen čas z dne 8. 4. 2019 iz razloga nesposobnosti in redno odpoved delovnega razmerja za določen čas iz poslovnega razloga." Kot je izhajalo iz obrazložitve odpovedi, je toženka razlog nesposobnosti vezala na odpoklic in posledično na neizpolnjevanje pogojev za zasedbo delovnega mesta generalnega direktorja², poslovni razlog pa je obrazložila s tem, da tožniku ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo za določen čas do 31. 3. 2023, ker takšnega prostega delovnega mesta nima.

VS je obrazložilo, da je napačno že izhodišče redne odpovedi z opredelitvijo, da gre za ločeno oziroma posebno odpoved pogodbe o zaposlitvi in posebno odpoved delovnega razmerja – češ da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi namenjena zgolj prenehanju pogodbe o zaposlitvi, redna odpoved delovnega razmerja pa prenehanju delovnega razmerja.

² Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v posledici odpoklica poslovodne osebe je sicer v sodni praksi utemeljen odpovedni razlog.

Že iz navedb toženke je izhajalo, da redna odpoved iz razloga nesposobnosti ni imela učinka na prenehanje tožnikovega delovnega razmerja, niti ni takšnega učinka zasledovala. Zgolj po vsebini (ker tožnik ni več izpolnjeval pogojev za zasedbo delovnega mesta, za katero je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi) se je sklicevala na odpovedni razlog nesposobnosti, kar pa glede na pogodbeno določilo, po katerem tožniku kljub odpoklicu delovno razmerje za določen čas ne preneha do poteka določenega časa po tej pogodbi, tj. do 31. 3. 2023, ne pomeni utemeljenega odpovednega razloga in ne zadošča za ugotovitev zakonitosti odpovedi.

Četudi 7. točka 9. člena pogodbe o zaposlitvi napotuje na splošno zakonsko ureditev prenehanja delovnega razmerja, to namreč ne pomeni, da jo je možno uporabiti mimo pogodbenega dogovora iz 1. točke 9. člena pogodbe o zaposlitvi. Ravno to pogodbeno določilo je odraz posebne ureditve, ki jo za poslovodne osebe dopušča zakon in ki si jo je tožnik izgovoril ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi – da mu po odpoklicu s funkcije generalnega direktorja pred iztekom mandata delovno razmerje za določen čas ne preneha in se ga do 31. 3. 2023 razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim in za to delovno mesto sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 31. 3. 2023. Navedeno toženkino zavezo tožnik utemeljeno prikazuje kot poseben pogodbeni pogoj, ki mora biti izpolnjen, preden lahko pridejo v poštev tudi drugi zakonsko določeni načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Ker tožnikova pogodba o zaposlitvi vsebuje jasen dogovor o toženkini zavezi glede zagotavljanja zaposlitve po odpoklicu, bi šele po izpolnitvi te pogodbene zaveze in morebiti kasneje lahko prišlo na vrsto vprašanje, ali so izpolnjeni zakonski pogoji, da tožniku pred 31. 3. 2023 preneha delovno razmerje na podlagi redne odpovedi.

Naj obrazložim tudi izrek odločbe VS, ki je delno spremenilo sodbo sodišča druge stopnje, tako da se je ta del izreka na novo glasil:

- »1. Tožniku delovno razmerje pri toženki na podlagi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 27. 11. 2020 ni prenehalo, ampak mu je trajalo od 9. 1. 2021 do 31. 10. 2021
2. Toženka je dolžna tožnika v roku 8 dni za čas od 9. 1. 2021 do 31. 10. 2021 prijaviti v socialna zavarovanja, mu priznati pravice iz delovnega razmerja, plačo v višini 10.830,00 EUR mesečno, znižano za prejeta nadomestila za brezposelnost v višini 682,49 EUR neto mesečno, z zakonskimi zamudnimi

obrestmi, ki od posameznega neto zneska tečejo od 10. dne v mesecu za pretekli mesec.

3. Kar zahteva tožnik glede odpovedi, reintegracije in reparacije več ali drugače, se zavrne.«

Pri oblikovanju takšnega izreka je VS opozorilo na postopkovna pravila (181. člen ZPP - ugotovitev obstoja pravnega razmerja), po katerih bistvo ugodilnih odločitev (izrekov) in tudi tožbenih zahtevkov (!) v sporih iz naslova odpovedi ni v ugotovitvi nezakonitosti odpovedi v izreku sodne odločbe, ampak v ugotovitvi, da delovno razmerje na podlagi takšne odpovedi ni prenehalo, ampak še naprej traja oziroma obstoji. Ugotovitev o nezakonitosti odpovedi je torej podlaga za priznanje delovnega razmerja, ne pa nujni predmet odločitve. Prav tako ni nobenega razloga za razveljavitev odpovedi. Gre za enostranski akt delodajalca (ne npr. za pogodbo ali odločbo delodajalca), zato njegova razveljavitev ne more imeti nobenega dejanskega ne pravnega učinka (glej tudi sklep VIII Ips 163/2018 z dne 10. 9. 2019 in sklep VIII Ips 40/2022 z dne 17. 1. 2023). Zadostuje ugotovitev, da tožniku delovno razmerje pri toženki na podlagi odpovedi ni prenehalo, ampak mu je trajalo tudi od 9. 1. 2021 do 31. 10. 2021.

Pri oblikovanju takšne odločitve so bila pomembna tudi stališča, ki jih je VS prvič izpostavilo v zadevi VIII Ips 226/2017 (npr. o preuranjeno zahtevani naložitvi plačila davkov in prispevkov in posledično neutemeljenem ločevanju plače na bruto/neto višino) in v številnih drugih zadevah, npr. II. Ips 264/2017, II Ips 346/2017, VIII Ips 39/2021, VIII Ips 47/2020. Iz teh izhaja, da dostavek v izreku, da mora toženec od prisojenega zneska obračunati in plačati davek ter tožniku izplačati neto znesek, predstavlja konkretizacijo zakonske obveznosti toženke, ki nastane šele po pravnomočnosti, in lahko predstavlja le dodatno opozorilo tožencu, da izvrši zakonsko obveznost obračuna in plačila davka. Zaradi svoje pojasnilne narave sodi v obrazložitev sodne odločbe, kadar bo sodišče prisojalo denarne zneske, ki so po davčni zakonodaji predmet obdavčitve. V izrek sodbe, ki predstavlja izvršilni naslov in v katerem mora sodišče odločiti o postavljenih tožbenih zahtevkih in v njihovih mejah, pa takšen dostavek ne sodi.

Za čas od 9. 1. 2021 do 31. 10. 2021 je tožnik upravičen do pravic iz delovnega razmerja, s plačo v višini 10.830,00 EUR mesečno, znižano za prejeta nadomestila za brezposelnost, upošteva zakonsko ureditev v ZUTD.

S tem v zvezi je sodišče prve stopnje na ugovor toženke opravilo poizvedbe in nato v sodbi na podlagi dopisa ZRSZ ugotovilo, da je tožnik v času po prenehanju

delovnega razmerja od 9. 1. 2021 do 8. 10. 2021 prejemal denarno nadomestilo za brezposelnost v višini 892,50 EUR bruto oziroma 682,49 EUR neto. Glede na določbo 140. člena ZUTD, po kateri bo moral delodajalec in ne delavec (!) zavodu vrniti neto zneske denarnega nadomestila, ki so bili izplačani zavarovancu (tožniku), se delodajalčeva obveznost plačila plače zniža za neto (in ne bruto) zneske denarnega nadomestila. Delodajalec bo to obveznost pravilno izvršil tako, da bo od prisojenih zneskov plače tožniku obračunal ustrezne davke in prispevke, od tako dobljenih neto zneskov odštel neto nadomestila za brezposelnost, tožniku pa plačal še zakonske zamudne obresti od neto zneskov.

VS je odločilo, da mora delodajalec delavcu plačati zamudne obresti od neto zneska plače, kar se zdi v nasprotju s prejšnjimi stališči o upravičenosti delavca do prejema v bruto znesku z zamudnimi obrestmi od tega zneska. Nasprotovanje temu stališču pa je le navidezno, saj je VS pri tej odločitvi moralo ostati v okvirih zahtevka, ki ga je postavil tožnik (prvi odstavek 2. člena ZPP)! Ta namreč zakonskih zamudnih obresti ni zahteval od bruto, temveč le od neto zneska plače. Če bi mu sodišče obresti prisodilo od bruto zneska, bi prekoračilo tožbeni zahtevek.

5. VIII Ips 19/2023 z dne 12. 9. 2023 (67. člen ZDR-1; višina odpravnine)

Tožnik je bil z odločbo ZPIZ razvrščen v III. kategorijo invalidnosti, v času zaposlitve pri toženki (10. 11. 2011 – 14. 5. 2021) pa mu je bila z odločbo ZPIZ z dne 21. 3. 2016 priznana nova III. kategorija invalidnosti zaradi posledic bolezni in pravica do dela na drugem delovnem mestu z omejitvami in krajšim delovnim časom. Toženka mu je 23. 3. 2021 odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in mu izplačala odpravnino. Pri izračunu odpravnine je upoštevala povprečje tožnikovih zadnjih treh plač - 1.007,25 EUR in 13 let zaposlitve pri njej ter njenem pravnem predniku (1.007,25 EUR x 13/4). Pri tem je izhajala iz 108. člena ZDR-1, po katerem je osnova za izračun odpravnine povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Tožnik je menil, da bi bilo treba pri izračunu odpravnine upoštevati drugi odstavek 67. člena ZDR-1, saj je invalid, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju; zato je v svojih pravicah izenačen z delavci, zaposlenimi za polni delovni čas, razen če ZDR-1 določa drugače.

Sodišče prve stopnje je tožnikovemu zahtevku ugodilo, sodišče druge stopnje pa je s sklicevanjem na 108. člena ZDR-1 zahtevek zavrnilo.

VS je presodilo, da je za odločitev ključna razlaga 67. člena ZDR-1 in ne 108. člena ZDR-1.

Pojasnilo je, da delavci iz 67. člena ZDR-1 ne delajo krajši delovni čas po lastni izbiri oziroma v skladu s 65. členom ZDR-1, ki v splošnem ureja institut krajšega delovnega časa. Namen 67. člena ZDR-1 je zmanjšati njihov manj ugoden položaj.

Prvi odstavek 67. člena ZDR-1 jim daje pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delali polni delovni čas. Ta določba je jasna in v praksi ne povzroča težav. Drugače pa je z razlago in uporabo drugega odstavka 67. člena ZDR-1, po katerem ima delavec pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, druge pravice iz delovnega razmerja (med katerimi je pravica do odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti) pa kot delavec, ki dela polni delovni čas, razen če je z ZDR-1 drugače določeno.

To obenem pomeni, da gre za vprašanje obstoja drugačne ureditve - takšne, ki odstopa od navedenega pravila, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas, pravice iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas. Konkretnije gre za vprašanje, ali ZDR-1 glede pravice do odpravnine zaradi odpovedi iz razloga nesposobnosti za delavca, ki dela krajši delovni čas (npr. v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kot tožnik), določa kaj drugače, kot določa v drugem odstavku 67. člena ZDR-1.

V nadaljevanju je VS ugotavljalo, kdo vse spada v kategorijo delavcev po 67. členu ZDR-1 (ZZVZZ npr. določa primere dela s krajšim delovnim časom zaradi nezmožnosti za delo zaradi zdravstvenih razlogov; ZSDP-1 pa določa primere izrabe pravice do očetovskega ali starševskega in pravico do začasne delne odsotnosti delavca). Ugotovilo je nekatere razlike med njimi, vendar tudi, da ne glede na to za vse te delavce velja enotna ureditev iz 67. člena ZDR-1. Ta jim (razen plačila za delo) priznava pravice iz delovnega razmerja, kot da delajo polni delovni čas, razen če ZDR-1 določa drugače.

Po prvem odstavku 131. člena ZDR-1 je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Po petem odstavku istega člena ima delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona. V teh

primerih je delavec upravičen do celotnega regresa. Po četrtem odstavku 132. člena ZDR-1 je dolžan delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, v primeru upokojitve izplačati odpravnino, sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona. S tem v zvezi je povzelo, da ne gre za primere drugačne ureditve, kot je v drugem odstavku 67. člena ZDR-1, ampak gre za pravilo iste vsebine - ki delavcu iz 67. člena ZDR-1 zagotavlja pravico, kot da je delavec, ki dela polni delovni čas.

ZDR-1 v drugem odstavku 154. člena določa, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Tega pravila za delavce iz 65. člena ZDR-1 (ker zanje to izhaja že iz tretjega odstavka 65. člena) ne bi bilo treba še enkrat predpisati, za delavce iz 67. člena ZDR-1 pa ta ureditev predstavlja sorazmerno zmanjšanje pravice, kot je predpisana v drugem odstavku 67. člena ZDR-1. Le to je primer drugačne ureditve pravice kot v drugem odstavku 67. člena ZDR-1.

ZDR-1 tudi glede pravice do odpravnine zaradi odpovedi iz razloga nesposobnosti za delavca, ki je delal krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ne določa kaj drugače, kot predpisuje v drugem odstavku 67. člena ZDR-1.

Določba v smeri zmanjšanja manj ugodnega položaja delavcev invalidov je (sicer izven okvira ZDR-1) tudi sedmi odstavek 40. člena ZZZR, po katerem se pri izračunu osnove za določitev višine odpravnine zaradi odpovedi iz poslovnega razloga ali zaradi odpovedi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti upošteva prejeta plača, preračunana na polni delovni čas.

Takšen preračun velja tudi v primeru zgoraj omenjene odpravnine ob upokojitvi. Ni razlogov, ki bi utemeljevali poseben izračun odpravnine (brez preračuna na polni delovni čas) le v primeru odpravnine zaradi odpovedi iz razloga nesposobnosti. Takšnega stališča ne utemeljuje niti 108. člen ZDR-1, ki nenazadnje enotno ureja tako odpravnino zaradi odpovedi iz poslovnega razloga kot odpravnino zaradi odpovedi iz razloga nesposobnosti.

6. VIII Ips 14/2023 z dne 24. 10. 2023 (poligrafsko testiranje v delovnem okolju; odškodnina za nepremoženjsko škodo)

Toženka je prejela anonimno pismo o nepravilnostih pri delu njene kadrovske službe z grožnjo javne objave, če nepravilnosti ne bodo odpravljene. Ker je želela ugotoviti, kdo je odgovoren za razkrivanje podatkov in preprečiti njihovo uhajanje, je s pomočjo detektiva, ki je imel pomoč tretje usposobljene osebe, izvedla poligrafsko testiranje delavk, med katerimi sta bili tudi tožnici. Tožnici sta soglasje za testiranje podpisali. Nato sta vložili tožbo za plačilo odškodnine zaradi mobinga, zaradi številnih ravnanj delodajalca, pri čemer naj bi bilo tudi poligrafsko testiranje eno od dejanj mobinga.

Sodišče prve stopnje mobinga ni ugotovilo, je pa ugotovilo protipravnost poligrafskega testiranja in tožnicama prisodilo po 2.000,00 EUR odškodnine za nepremoženjsko škodo. V presežku je zahtevek zavrnilo. Sodišče druge stopnje je ta del sodbe sodišča prve stopnje razveljavilo, odločitev glede odškodnine za poligrafsko testiranje pa je potrdilo.

VS je dopustilo revizijo glede vprašanj, ali izvedba poligrafskega testiranja delavca pri delodajalcu, kljub vnaprejšnji pisni privolitvi delavca, pomeni protipravno ravnanje oziroma nesorazmeren poseg v osebnostne pravice delavca in ali delavcu že zaradi psihičnega nelagodja ob izvedbi poligrafskega testiranja pripada odškodnina; in če, v kakšni višini.

V razlogih odločitve je najprej obrazložilo, da je v naši zakonodaji uporaba poligrafa predvidena v zvezi s postopkom odkrivanja storilcev kaznivih dejanj. Izvajanje poligrafskega postopka je določeno kot eno izmed policijskih pooblastil, ki jih imajo policisti pri opravljanju policijskih nalog (33. člen Zakona o nalogah in pooblastilih policije – ZNPPol). Po 48. členu ZNPPol smejo policisti poligrafski postopek izvesti kot pripomoček pri preiskovanju kaznivih dejanj ob upoštevanju okoliščin kaznivega dejanja. Ob začetku postopka morajo osebo seznaniti: - z namenom in načinom izvedbe poligrafskega postopka ter delovanjem poligrafskega aparata, - da se sme poligrafski postopek opraviti le z njenim soglasjem in - da se rezultati poligrafskega postopka ne morejo uporabiti kot dokaz v kazenskem postopku (prvi odstavek). Poligrafski postopek se sme izvesti samo s pisnim soglasjem osebe (drugi odstavek). Policist mora prekiniti poligrafski postopek, če oseba soglasje zanj umakne ali če policist ugotovi, da je oseba v psihofizičnem stanju, ki ni primerno za ta postopek (tretji odstavek). Minister predpiše način pridobitve soglasja in način seznaitve osebe po prvem odstavku

tega člena. Tehnične kriterije in postopek izvedbe poligrafskega postopka z internim aktom določi generalni direktor policije (četrti odstavek).

Možnost poligrafskega testiranja ni urejena v drugih zakonih niti v Zakonu o detektivski dejavnosti, saj po določbi 32. člena tega zakona detektiv ne sme opravljati upravičenj, za katere so z zakonom določeni oziroma pooblaščenj policija, sodišča in drugi pravosodni organi. Zato okoliščina, da je toženka poligrafsko testiranje izvedla s pomočjo detektiva, vendar ob sodelovanju osebe, ki je usposobljena za izvedbo poligrafskega postopka, sama po sebi ne zadošča za presojo o utemeljenosti testiranja.

VS je pritrdilo toženki, da delodajalcu noben pravni akt izrecno ne prepoveduje uporabe poligrafa v delovnem razmerju, vendar je poudarilo, da to še ne pomeni, da je bila uporaba poligrafa v primeru tožnic dopustna.

Toženka je primerjala tudi uporabo poligrafa in alkotesta, vendar je ob tej primerjavi spregledala, da je uporaba alkotesta v delovnem razmerju regulirana (51. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu), uporaba poligrafa pa ne.

Napačno je bilo tudi njeno izhodišče, da naj bi imela podlago za svoje ravnanje v 48. členu ZDR-1, po katerem se osebni podatki delavcev lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Ta določba je namreč namenjena varstvu delavčevih osebnih podatkov (takšen je tudi jasni naslov zakonske norme), tega pa toženka z uporabo poligrafa ni zasledovala. Poligrafsko testiranje je bilo izvedeno le v njenem interesu, z namenom odkriti avtorja anonimke in preprečiti uhajanje podatkov.

Toženka se je sklicevala tudi na prvi odstavek 140. člena OZ, ki določa, da kdor v svojo škodo dovoli drugemu, da ta nekaj stori, ne more zahtevati od njega povrnitev škode, ki mu jo je s tem povzročil. To pomeni, da privolitev oškodovanca lahko izključi protipravnost ravnanja in škode.

Privolitev učinkuje le, če so izpolnjene splošne predpostavke za njeno veljavnost, med katerimi je svobodna volja (drugi odstavek 18. člena OZ). Pri presoji privolitve je torej treba upoštevati, na kaj se nanaša, in okoliščine, v katerih je do nje prišlo.

V tem primeru je šlo za privolitev v poligrafsko testiranje, ki glede na način izvedbe predstavlja invaziven poseg v človekovo integriteto in s tem v nedotakljivost duševne celovitosti, zasebnosti in dostojanstva. Posebej je treba upoštevati, da je bila privolitev tožnic dana v okviru delovnega razmerja, kot razmerja, ki ga

opredeljuje tudi podrejen položaj delavca v razmerju do delodajalca. Upoštevajoč to značilnost delovnega razmerja ZDR-1 med obveznostmi delodajalca še posebej poudarja varovanje delavčeve osebnosti in zaščito delavčeve zasebnosti, varovanje njegovega dostojanstva in varstvo osebnih podatkov (46., 47. in 48. člen ZDR-1). Zaradi takšne narave delovnega razmerja je treba tudi privolitev delavca v poligrafsko testiranje oziroma pridobitev njegovega informiranega soglasja, ki je nujno, da bi se takšno testiranje sploh lahko izvedlo, presojati posebej strogo.

Iz dejanskih ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da sta imeli tožnici pomisleke glede privolitve v testiranje zaradi občutka posredne prisile, da se v primeru odklonitve privolitve ne bi izkazali kot "storilki" glede anonimke. To pomeni, da privolitev tožnic v poligrafsko testiranje ni bila svobodna, uporaba poligrafa pa je bila že iz tega razloga nedopustna. Izvedba poligrafskega testiranja pri delodajalcu je torej kljub vnaprejšnji pisni privolitvi delavca v okoliščinah tega primera pomenila protipravno ravnanje delodajalca.

Nadaljnje vprašanje se je nanašalo na prisojeno odškodnino. Sodišče druge stopnje je obrazložilo, da za poseg v osebnostno pravico do duševne integritete tožnic zadošča že prizadetost zaradi narave postavljenih vprašanj, kar implicira določeno psihično nelagodje.

VS se s takšnim stališčem ni strinjalo. Po prvem odstavku 179. člena OZ namreč oškodovancu za pretrpljene duševne bolečine zaradi okrnitve osebnostne pravice pripada pravična denarna odškodnina, če okoliščine primera, zlasti pa stopnja bolečin ter njihovo trajanje, to opravičujejo. Za priznanje denarne odškodnine po tej določbi mora biti ugotovljena takšna motnja v človekovem čustvenem dožemanju, da poruši njegovo duševno ravnesje, saj je namen odškodnine v ponovni vzpostavitvi tega ravnesja. Zgolj krajša prizadetost oziroma psihično nelagodje zaradi okrnitve osebnostne pravice, ne pomenijo pravno priznane škode po navedeni določbi. V obravnavanem primeru nista bila ugotovljena posebna intenzivnost ali daljše trajanje bolečin zaradi poligrafskega testiranja.

VS kljub temu te odločitev ni spremenilo, ampak jo je razveljavilo, saj sta tožnici izhajali iz tega, da je bilo poligrafsko testiranje zgolj eno v nizu ravnanj trpinčenja, ki sta jih očitali toženki, sodišče druge stopnje pa je prav v tem delu sodbo sodišča prve stopnje razveljavilo in zadevo vrnilo v novo sojenje. Za odškodnino za trpinčenje se načeloma določi t.i. enotna odškodnina (npr. VIII Ips 127/2018, VIII Ips 7/2019); trpinčenje in morebitna odločitev o odškodnini je ostalo predmet odprtega sojenja, v katerem bo mogoče upoštevati tudi okoliščine poligrafskega testiranja.

7. VIII Ips 20/2023 z dne 12. 9. 2023 (neenakomerno razporejen delovni čas; nadomestilo plače za letni dopust in za praznik)

VS je dopustilo revizijo tožnice glede naslednjih vprašanj:

- ali je pravilno stališče sodišča druge stopnje, da tožnica, ki opravlja delo v neenakomerno razporejenem delovnem času, za en teden letnega dopusta ne more biti upravičena do nadomestila plače za 42 ur, ampak le za 40 ur, kot delavci, ki opravljajo delo v enakomerno razporejenem delovnem času;
- ali je pravilno stališče sodišča druge stopnje, da glede pravice do nadomestila plače za praznik ni pomemben letni razpored dela, ampak zadostuje mesečni razpored, objavljen v prejšnjem mesecu;
- ali je sodišče druge stopnje pravilno presodilo, da iz drugega odstavka 32.b člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva (v nadaljevanju KP) izhaja podlaga za zavrnitev zahtevka iz naslova nadomestila plače za praznik;
- ali je sodišče druge stopnje storilo bistveno kršitev določb pravnega postopka, ko je brez opravljene pritožbene obravnave ugotovilo dejstva (da je tožnica leta 2021 že prejela nadomestilo plače za šest praznikov), ki jih sodišče prve stopnje ni ugotovilo.

Tožnica je pri toženki zaposlena na delovnem mestu gospodinje oskrbovalke. Delo je opravljala šest dni v tednu v neenakomerno razporejenem delovnem času. Toženka ji je za čas izrabe letnega dopusta v obdobju od 9. do 14. marca 2020 obračunala in izplačala nadomestilo plače za 40 ur, tožničina delovna obveznost v tem obdobju, če ne bi bila na dopustu, pa bi znašala 42 ur.

Sodišče prve stopnje je tožnici na podlagi devetega odstavka 137. člena ZDR-1 prisodilo razliko za dve uri nadomestila plače. Sodišče druge stopnje je to odločitev spremenilo in zahtevke iz tega naslova zavrnilo.

V zvezi z odločitvijo o vprašanju nadomestila plače za letni dopust je VS izhajalo iz devetega odstavka 137. člena ZDR-1, ki določa: Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela. Gre za jasno določbo, zaradi česar ni pravne podlage za presojo sodišča druge stopnje, ki temelji na izenačevanju višine nadomestila plače tožnice, ki delo opravlja v neenakomerno razporejenem delovnem času, z delavci, ki ga opravljajo v enakomerno razporejenem delovnem času. Ker je delovna obveznost tožnice

v spornem obdobju znašala 42 ur, je upravičena do nadomestila plače v tem obsegu in je bila zato prikrajšana za dve uri nadomestila.

Sporno je bilo tudi nadomestilo plače za praznik za dan 15. 8. 2021, ki ga toženka tožnici ni izplačala, ker je imela po mesečnem razporedu za avgust 2021 na ta dan prost dan. Toženka je to določila šele z letnim razporedom konec julija 2021, tožnica pa je uveljavljala zlorabo – češ da je šele takrat izvedela, da ne bo delala, prej pa je bilo predvideno drugače.

Podlago za odločitev je predstavljal prvi odstavek 32.b člena KP, ki določa, da se pri razporejanju delovnega časa zaposlenih v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva delavca razporeja na delo tako, da ima pravico do odsotnosti z dela na dan praznika, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, in drug z zakonom določen dela prost dan s pravico do nadomestila plače, razen: (1. alineja) v primeru, ko iz opredelitve tedenskega delovnega časa v pogodbi o zaposlitvi izrecno izhaja, da delavec na posamezen dan v tednu po pogodbi o zaposlitvi nima delovne obveznosti in je na ta dan praznik, ali (2. alineja) če iz razporeditve delovnega časa, ki po svoji naravi temelji na vnaprej predvidljivem in sistemsko jasnem vzorcu razporejanja delavca na delo, tako da se da vnaprej določiti dneve, na katere ima delavec delovno obveznost, izhaja, da delavec na dan praznika ne bi imel delovne obveznosti. V skladu z drugim odstavkom istega člena se pri razporejanju delovnega časa iz prejšnjega odstavka delavcu zagotovi plačilo nadomestila plače za najmanj toliko ur praznikov, kot izhaja iz letnega koledarja delovne obveznosti za posamezno koledarsko leto pri enakomerni razporeditvi delovnega časa za 40-urni delovni teden od ponedeljka do petka.

Sodišče prve stopnje je ob odsotnosti določila v tožničini pogodbi o zaposlitvi v smislu 1. alineje prvega odstavka 32.b člena KP in ob ugotovitvi, da toženka v letnem razporedu dela ni imela vzorca pri določanju praznikov kot prostih dni v smislu 2. alineje prvega odstavka te določbe, zaključilo, da je bila tožnica za 15. 8. 2021 upravičena do nadomestila plače za praznik. Sodišče druge stopnje je odločitev sodišča prve stopnje tudi v tem delu spremenilo in zahtevek zavrnilo. Med drugim je obrazložilo, da okoliščina, da toženka ni imela letnega razporeda dela, ki po svoji naravi temelji na vnaprej predvidljivem in sistemsko jasnem vzorcu razporejanja na delo, tako da se da vnaprej določiti dneve, na katere ima delavec delovno obveznost, še ne pomeni, da tožnice na delo ne bi smela razporediti z mesečnim razporedom dela. Tožnica je bila v mesecu juliju 2021 seznanjena z razporedom za mesec avgust 2021, iz katerega izhaja, da je imela 14. in 15. 8. 2021 prosta dneva, zato do nadomestila za 15. 8. 2021 ni upravičena.

VS je obrazložilo, da je napačno že izhodišče sodišča druge stopnje. V tem sporu ne gre za vprašanje, ali je toženka tožnico 15. 8. 2021 lahko razporedila na delo ali ne, temveč za vprašanje tožničine upravičenosti do nadomestila plače na podlagi prvega odstavka 32.b člena KP. Glede pravice do tega nadomestila revizija utemeljeno nasprotuje stališču, da je pomemben le mesečni razpored dela za avgust 2021, s katerim je bila tožnica seznanjena v juliju 2021, in iz katerega izhaja, da je imela 15. 8. 2021 prost dan. Mesečni razpored dela, ki ga delodajalec objavi v predhodnem mesecu in ga nato s sklicevanjem na potrebe delovnega procesa še enostransko spreminja, sam po sebi ne ustreza razporeditvi delovnega časa iz 2. alineje prvega odstavka 32.b člena KP, saj mora ta razporeditev temeljiti tudi na vnaprej predvidljivem in sistemsko jasnem vzorcu razporejanja na delo, tako da bi se dalo vnaprej določiti dneve, na katere ima delavec delovno obveznost.

Ob nasprotnem stališču bi bila pravica delavcev do nadomestila plače za dneve praznikov po prvem odstavku 32.b člena KP izvozljena. Namen te določbe je preprečiti zlorabo pravic delavcev v smeri, da bi jim delodajalci proste dneve tedenskega počitka načrtovali ravno na dneve praznikov ter jih s tem prikrajšali za nadomestilo plače, tega namena pa ni mogoče doseči z dopuščanjem določanja prostih dni na praznične dneve le v razporedu dela, ki ne temelji na nekem vnaprej predvidljivem in sistemsko jasnem vzorcu.

Ker toženka niti ni zatrjevala, da je tak vzorec razporejanja delavcev na delo za leto 2021 sploh vzpostavila, je bila tožnica na podlagi prvega odstavka 32.b člena KP za 15. 8. 2021 upravičena do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače.

8. VIII Ips 13/2023 z dne 20. 6. 2023 (zastaranje; začetek teka zastaralnega roka)

VS je dopustilo revizijo tožnika glede vprašanja, ali je sodišče druge stopnje pravilno uporabilo materialno pravo glede zastaranja tožnikove terjatve za plačilo razlike plače.

Tožnik je bil kot vodilni delavec zaposlen pri prvi in drugi toženki do 31. 3. 2016, ko mu je delovno razmerje prenehalo. V obdobju od 1. 2. 2012 do junija 2015 je prejemal 10 % znižano plačo. Sodišče prve stopnje je presodilo, da to znižanje ni bilo zakonito, saj takšni enostranski posegi v plačo, brez soglasja delavca, niso dopustni. Znižanje je bilo sicer posledica gospodarske krize in se

je zgodilo v dveh fazah – najprej po sklepu direktorja 2. 3. 2010 za 10 % itd., ki mu je sledil sklep edinega družbenika druge toženke oziroma skupščine z dne 30. 9. 2010 o znižanju plač za 10 % od 1. 10. 2010 naprej do vzpostavitve stabilnega poslovnega rezultata zaposlenim po kolektivnih pogodbah. Za tem je direktor obeh toženek dne 18. 10. 2010 sprejel sklep, da se »vsem delavcem, ki so prejeli anekse k pogodbi o zaposlitvi, s katerim se jim znižuje plače zaradi znižanja stroškov dela, ob prenehanju negativnih poslovnih učinkov v družbi povrne prikrajšanje pri plači.«

Sodišče prve stopnje je zavzelo stališče, da je zastaranje terjatev iz naslova neupravičeno znižane plače pričelo teči po izplačilu prve plače v mesecu juniju 2015 (18. 7. 2015), ko se je likvidnostna situacija toženek izboljšala in prvič ni bilo več znižanja plač. Tožba je bila vložena 30. 6. 2020, kar je malo pred potekom 5 letnega zastaralnega roka, od kar je toženka izšla iz likvidnostnih težav. Sodišče prve stopnje torej ni ugotovilo zastaranja, saj je presodilo, da je to nastopilo šele ob izhodu toženke iz finančnih težav.

Sodišče druge stopnje je sicer pritrdilo presoji, da je bilo znižanje plač nezakonito, pojasnilo pa je, da „bi bil morebiten dogovor med strankama, da se določen del plače zadrži in izplača ob prenehanju negativnih poslovnih učinkov, neveljaven oziroma ničen,“ da sklep z dne 18. 10. 2010 o kasnejšem izplačilu plače ni ponudba, temveč splošni akt delodajalca, ki ni podvržen razlagalnemu pravilu iz 82. in 83. člena OZ, in da je tožnikova terjatev zastarala; zastaralni rok je štel že od vsakokratnih prikrajšanj pri plači.

VS je izhajalo iz drugega odstavka 335. člena OZ, ki določa, da zastaranje nastopi, ko preteče z zakonom določeni čas, v katerem bi bil upnik lahko zahteval izpolnitev obveznosti. Po prvem odstavku 336. člena OZ zastaranje začne teči prvi dan po dnevu, ko je upnik imel pravico terjati izpolnitev obveznosti, če za posamezne primere ni z zakonom določeno kaj drugega.

Nato je obrazložilo, da bi delavci res lahko uveljavljali terjatve iz naslova razlike plač že naslednji dan po datumu vsakokratnega (mesečnega) izplačila znižanih plač, saj so takrat dospele (134. člen ZDR-1), in jih nato uveljavljali v zastaralnem roku 5 let (v skladu z 202. členom ZDR-1). Vendar pa pravica terjati njihovo izpolnitev izhaja tudi iz zaveze toženk iz sklepa z dne 18. 10. 2010 o plačilu z odloženim oziroma kasnejšim rokom izpolnitve (ob prenehanju negativnih poslovnih učinkov). Ta zaveza ni nična (kljub prejšnjemu nezakonitemu znižanju plač) in je ni mogoče šteti v škodo delavcev, temveč predstavlja podlago za izpolnitev obveznosti z določenim oziroma določljivim časom dospelosti (po prenehanju slabih poslovnih

rezultatov). Zaradi takšne zaveze so delavci lahko upravičeno pričakovali kasnejše plačilo in se (morda tudi iz lojalnosti do delodajalca) niso odločili za tožbe, še preden sta se delodajalca izvlekla iz poslovnih težav. Takšna zaveza dejansko tudi odvrta od tožb. Na njeni podlagi so delavci (tožnik) lahko pričakovali kasnejšo izpolnitev, kljub dodatnemu riziku, da toženki sploh ne bi premagali poslovnih težav. Bilo bi tudi v nasprotju z načelom vestnosti in poštenja (5. člen OZ), če bi zavezo delodajalca, da bo delavcem kasneje (po izhodu iz težav) povrnil razliko plače, ki jo je pred tem celo nezakonito znižal, razlagali v njihovo škodo.

To pomeni, da je ob jasni zavezi v sklepu z dne 18. 10. 2010, kdaj bosta toženki delavcem povrnili razliko plače (odloženo plačilo obveznosti v pogodbenem razmerju), zastaranje začelo teči šele po tem, ko sta toženki izšli iz poslovnih težav. To je bilo naslednji dan po izplačilu nezmanjšanih plač (dan po 18. 7. 2015). Tožnikova terjatev, ki jo je uveljavljal s tožbo dne 30. 6. 2020, zato ni zastarala, saj do takrat še ni potekel zastaralni rok iz 202. člena ZDR-1.

9. VIII Ips 34/2022 z dne 31. 1. 2023 (skupinski interes v kolektivnem delovnem sporu)

Predlagatelj (skupina petih delavcev) je zahteval presojo, da se ugotovi neskladnost priloge 5 Kolektivne pogodbe o plačah nasprotnega udeleženca (v nadaljevanju KPPO) z Zakonom o igrah na srečo in s Kolektivno pogodbo gostinstva in turizma Slovenije ter neskladnost priloge 4 KPPO z ZDR-1.

V primeru priloge 5 KPPO je šlo za vprašanje delitve napitnine, ki je zbrana na igralnih avtomatih. V tem primeru se je predlagatelj zavzel za to, da se napitnina zbira in deli med vse zaposlene, ne le na nekaterih delovnih mestih, po posameznih oddelkih in organizacijskih enotah. Napitnino so sicer prvi, tretji, četrti in peti član skupine že prejeli in je ni prejel le drugi član skupine. V primeru priloge 4 KPPO je šlo za uveljavljanje neskladnosti z zakonom, ki se je nanašala na prikrajšanje pri plačilu uspešnosti „delavca oziroma skupine,“ ki jo je drugi član skupine (natakar) prejel, niso pa je prejeli prvi, tretji, četrti in peti član skupine. Predlagatelj ni bil stranka kolektivne pogodbe o plačah in drugih prejemkih delavcev prvega nasprotnega udeleženca.

Zato se je zastavilo vprašanje, ali predlagatelj lahko vloži predlog po drugem odstavku 47. člena ZDSS-1. Po tej določbi namreč predlog lahko vložijo tudi združenja delavcev oziroma delodajalcev ali posamezni delodajalci ter skupine

delavcev, ki niso zajete v prejšnjem odstavku, pa zanje velja kolektivna pogodba, če izkažejo, da upravičeno uveljavljajo skupinski interes. Po tretjem odstavku istega člena se upravičenost uveljavljanja skupinskega interesa iz prejšnjega odstavka presoja glede na vse okoliščine primera, zlasti pa se pri tem upošteva raven, na kateri je bila sklenjena kolektivna pogodba.

Sodišči prve in druge stopnje sta predlog zavrgli, češ da predlagatelj nima skupinskega interesa.

VS je odločilo drugače:

ZDSS-1 določa dodatne procesne predpostavke v zvezi z dopustnostjo pravnega upravičenja (procesne legitimacije) predlagatelja, v tem primeru skupine delavcev. Pogoji za legitimacijo morajo biti podani ves čas postopka. Obstoj te legitimacije ni materialno, temveč procesno pravno vprašanje. Namen takšne določitve je omejitven - preprečiti sprožanje postopkov zoper kolektivne pogodbe ali splošne akte, ki skupine delavcev (kot predlagatelja) ne zadevajo in glede katerih njihov skupinski interes ni upravičen. Posamezni delavci takšne legitimacije nimajo.

Predlog torej lahko vloži tudi skupina delavcev, ki ni stranka kolektivne pogodbe, ob dodatnem pogoju, da zanjo velja kolektivna pogodba in če izkaže, da upravičeno uveljavlja skupinski interes. Zakon ne določa posebnih zahtev, ki bi jih morala izpolnjevati skupina delavcev. Zato je v tem pogledu pomembno, da gre za skupino delavcev, torej ne za enega samega delavca. Zakon ne zahteva, da bi bila skupina reprezentativna ali da bi morala imeti najmanjše število članov.

Tudi upravičenega skupinskega interesa zakon posebej ne opredeli, je pa jasno, da je ta interes pravni interes, torej v zvezi s tem, da kolektivna pogodba neposredno posega v pravice ali pravni položaj skupine kot predlagatelja, zaradi česar ta skupina upravičeno zahteva ugotovitev neskladnosti kolektivne pogodbe z zakoni in panožno kolektivno pogodbo. Ta opredelitev izključuje uveljavljanje nekih drugih interesov, ki niso pravni (npr. le ekonomski, poslovni, dejanski, moralni itd.). Zakon govori o „upravičenem uveljavljanju skupinskega interesa“, ki se presoja glede na vse okoliščine primera, tudi ob upoštevanju ravni sklenjene in v sodnem sporu izpodbijane (domnevno neskladne) kolektivne pogodbe. Obstajati mora torej skupina delavcev z interesom, ki je lasten prav tej skupini kot celoti.

Skupinski interes oblikujejo člani skupine. Zato skupina ne more oblikovati in zastopati različnih interesov. Opredelitev skupinskega in tudi pravnega interesa pa se presoja v povezavi z vsebino zahtevka, ki ga skupina uveljavlja v kolektivnem delovnem sporu. V konkretnem primeru je to spor po 6.c členu ZDSS-1. Pomembno je tudi, da gre za skupinski interes skupine, ki uveljavlja sodno varstvo, in ne za morebiten interes ali koristi drugih oseb.

VS je obrazložilo, da v primeru priloge 5 KPPO ni pomembno, če napitnino že prejemajo prvi, tretji, četrti in peti član skupine in je ne prejema le drugi član skupine. To ne pomeni, da prav v zvezi z zahtevkom za ugotovitev neskladnosti te priloge kolektivne pogodbe z zakonom in panožno kolektivno pogodbo člani skupine niso v enakem položaju in niso izoblikovali oziroma nimajo enakega interesa za ugotovitev neskladnosti. Ta interes so jasno izrazili že s tem, kaj uveljavljajo. Enako velja za prilogo 4 KPPO. V tem primeru se zatrjevana neskladnost z zakonom nanaša na prikrajšanje pri plačilu uspešnosti, ki jo drugi član skupine sicer prejema, ne prejemajo pa je prvi, tretji, četrti in peti član skupine. Tudi v tem primeru vsi člani skupine zahtevajo isto – presojo skladnosti kolektivne pogodbe z zakonom.

Presoja interesa kot elementa pravnega upravičenja z upoštevanjem tega, ali se bo položaj posameznega člana skupine v primeru, če z zahtevkom uspejo, spremenil na slabše ali boljše, gre predaleč. Pravnega upravičenja skupine ni mogoče vezati na morebitno ureditev pravic in obveznosti za posamezne člane skupine v posledici, če bi skupina uspela (ali delno uspela) z zahtevkom za ugotovitev neskladnosti priloge 5 in priloge 4. Gre za spor o pravici. Šele, če se bo rešil ugodno za predlagatelja (oziroma bo ta delno uspel), bo prišlo do tega, da bodo stranke kolektivne pogodbe pravice urejale na novo oziroma drugače. Šele takrat bo lahko prišlo do usklajevanja različnih interesov. Morebiten potencialno ugodnejši bodoči položaj nekaterih delavcev, ki sestavljajo skupino, ne more vplivati na presojo o upravičenem skupinskem interesu. Nasprotno tolmačenje sodišč druge in prve stopnje bi pomenilo, da v primeru različnih interesov zaposlenih pri nekem delodajalcu oziroma različnih interesov med posameznimi sindikati, ki zastopajo različne zaposlene, dejansko ne bi bilo mogoče vložiti predloga za sodno varstvo za ugotovitev neskladnosti podjetniške kolektivne pogodbe oziroma dela te pogodbe z zakonom, razen v primeru, če bi tak predlog vložile stranke kolektivne pogodbe (prvi odstavek 47. člena ZDSS-1). To pa bi onemogočilo možnost sodnega varstva in izvotlilo določbo drugega odstavka 47. člena ZDSS-1.

10. VIII Ips 23/2023 z dne 12. 9. 2023 (socialni spor; začasna nezmožnost za delo; presoja razlogov za zadržanost)

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek tožnice za ugotovitev nezakonitost in odpravo odločb toženke (zavoda) z dne 13. 12. 2019 in 17. 1. 2020 ter za priznanje pravice do začasne zadržanosti od dela zaradi bolezni za polni delovni čas od 21. 12. 2019 do 2. 11. 2020.

Sodišče druge stopnje je po opravljeni obravnavi izpodbijani odločbi zavoda odpravilo in odločilo, da je tožnica začasno nezmožna za delo za polni delovni čas od 21. 12. 2019 do 2. 11. 2020 zaradi bolezni. Pri presoji je izhajalo iz tega, da gre pri delazmožnosti za psihofizično stanje človeka, ki omogoča uspešno opravljanje poklica, dela s polnim delovnim časom in brez škode za njegovo zdravje, kar „*a contrario*“ pomeni, da mora biti za zaključek bolniškega staleža izkazano takšno izboljšanje zdravstvenega stanja, da stalež iz medicinskih razlogov ni več indiciran.“ V tem sporu naj bi šlo za vprašanje, ali se je zdravstveno stanje tožnice, ki je bila do 21. 12. 2019 v bolniškem staležu, toliko izboljšalo, da bolniški stalež kasneje, in sicer vse do 2. 11. 2020 (skoraj eno leto) ni bil več indiciran. Po stališču sodišča druge stopnje tudi neobstoj medicinske dokumentacije in neopravljene terapevtske obravnave (ki se po razlogih sodišča druge stopnje nanašajo na morebitne psihične težave tožnice) same po sebi ne morejo izključiti začasne nezmožnosti za delo, še manj pa pripeljati do ugotovitev, da je bila tožnica za delo zmožna. Tudi dejstvo, da tožnica v spornem obdobju še ni imela psihične diagnoze, samo po sebi ne more pogojevati zaključka, da je bila za delo zmožna. Kot odločilno pa je poudarilo, da je bila s tožnico v spornem obdobju v stiku le njena izbrana osebna zdravnica, da so bile takrat „preiskave usmerjene le v somatske težave in da ni mogoče zaključiti, da bi bila zaradi neraziskanih psihičnih zdravstvenih težav zmožna opravljati svoje delo“ itd.

VS je dopustilo revizijo glede vprašanj, ali je sodišče druge stopnje pravilno uporabilo materialno pravo, ko je zaključilo, da je bila tožnica v spornem obdobju nezmožna za delo in ali je dokazna ocena sodišča druge stopnje v skladu z metodološkim napotkom iz 8. člena ZPP.

VS je najprej poudarilo, da je napačno materialnopravno izhodišče sodišča druge stopnje, da v primeru, če je pri zavarovancu najprej ugotovljena začasna nezmožnost za delo, to „*a contrario*“ pomeni, da mora biti za zaključek bolniškega staleža izkazano izboljšanje zdravstvenega stanja. To bi pomenilo, da naj bi bilo prav vprašanje izboljšanja oziroma neizboljšanja stanja odločilno za presojo začasne nezmožnosti za delo po obdobju, ko bolniški stalež ni več priznan.

Pravno pravilo o zadržanosti zavarovanca od dela zaradi začasne zdravstvene nesposobnosti (nezmožnosti) iz ZZVZZ ter 232. in 233. člena Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja je napačno zožiti le na vprašanje izboljšanja stanja po obdobju priznane začasne nezmožnosti za delo. V takšnih in podobnih primerih niso izključene še druge možnosti.

Začasno nezmožnost namreč ugotavljajo različni organi – osebni zdravnik, imenovani zdravnik in zdravniška komisija, katerih vsebinske presoje so lahko različne. Če je pri zavarovancu ugotovljena začasna nezmožnost za delo do določenega dne, so tudi razlogi za takšno ugotovitev lahko različni; lahko so povezani z obstojem pokazateljev bolezenskih stanj in/ali napotitvami na predhodne preiskave, ki kasneje, kljub enakemu dojemanju zavarovanca o težavah, na katere se sklicuje, ne pokažejo utemeljenih razlogov za podaljševanje staleža. Osebni ali imenovani zdravnik se lahko odločita za priznanje začasne nezmožnosti za delo tudi iz drugih podobnih razlogov, tožničina izbrana zdravnica pa je izpovedala celo, da pacientu pač verjame, da za delo ni sposoben. Stališče sodišča druge stopnje o pomenu izboljšanja ali neizboljšanja zdravstvenega stanja bi pomenilo, da so dejanske podlage priznanja začasne nezmožnosti za delo do določenega datuma, čeprav so morda tudi sporne ali vprašljive, (vedno) odločilno izhodišče za priznavanje začasne nezmožnosti za delo tudi po tem datumu. To ne drži. Izhodišče, da je ob že ugotovljeni začasni nezmožnosti za delo, po koncu tega obdobja treba izhajati prav iz tega, ali se je stanje zavarovanca kasneje izboljšalo ali ne, je torej napačno in neutemeljeno zožuje možnost presoje nadaljnje nezmožnosti za delo.

V nadaljnji obrazložitvi je VS presodilo tudi o napačni praksi sodišča druge stopnje, ki je izključilo skladna izvedenska mnenja, nesprejemljivo spremenilo kontekst izpovedi ene od izvedenk in oblikovalo dokazno oceno v nasprotju s standardi, ki se zahtevajo v 8. členu ZPP.

11. VIII SM 2/2023 (odmera in izplačilo dela pokojnine in ugotavljanje druge zavarovalne podlage)

V navedeni zadevi je VS zaradi neenotne sodne prakse sodišča druge stopnje dopustilo predlog za izdajo svetovalnega mnenja, s katerim je sodišče prve stopnje v bistvu spraševalo, ali ima tožnik (zavarovanec) v postopku pred sodiščem (v postopku o ponovni odmeri starostne pokojnine tako, da se v zavarovalno

obdobje všteje tudi obdobje, ko naj bi bil pokojninsko zavarovan na podlagi delovnega razmerja od 1. 1. 1991 do 31. 12. 1991) pravico uveljavljati drugačno podlago zavarovalnega razmerja, kot izhaja iz matične evidence zavarovancev (kar se povezuje tudi s predhodnim postopkom pri toženki) in kako postopa sodišče - ali lahko po uradni dolžnosti odloča o drugačni zavarovalni podlagi.

Sodišče druge stopnje je namreč v predhodnem razveljavitvenem sklepu kljub poznani podlagi zavarovanja tožnika v spornem obdobju 040 (družbenik in direktor družbe A., d. o. o.) v postopku odmere starostne pokojnine naložilo sodišču prve stopnje, da iz razloga, ker naj bi bil tožnik pred in po spornem obdobju zavarovanec v delovnem razmerju, ustrezno razčisti tudi, ali je bil v spornem obdobju zavarovan na pravilni podlagi, češ da naj bi tako „zatrjeval tudi tožnik, ko je zahteval priznanje pokojninske dobe na podlagi delovnega razmerja.“

Pri oblikovanju svetovalnega mnenja je VS izhajalo iz ZMEPIZ-1, ki določa obseg zbirk podatkov matične evidence, vlaganje podatkov, zavezance za vlaganje z roki za vložitev prijav in za vnos podatkov v matično evidenco, obenem pa tudi preverjanje pravilnosti in popolnosti podatkov, ki se izvaja v sistemu nadzora ter revizije podatkov (z možnostjo sodnega varstva). Zakon vsebuje tudi določbe o lastnosti zavarovanca, ki nastane z dnem vzpostavitve pravnega razmerja, ki je podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če je bila zanje vložena prijava zavarovanja (74. in 76. člen ZMEPIZ-1). Vzpostavlja uradni nadzor nad preverjanjem in popolnostjo podatkov matične evidence z nadzorom in revizijo itd.

Posebej je opozorilo tudi na to, da ZMEPIZ-1 v 82. členu (sprememba zavarovalne podlage – to je bil dejanski predmet tega svetovalnega mnenja) določa, da v primeru, če se ugotovi druga prednostna zavarovalna podlaga, zavarovanec pridobi lastnost zavarovanca po prednostni podlagi z dnem izdaje odločbe, če je bil postopek uveden po uradni dolžnosti oziroma od dneva zahteve, če je bil postopek uveden na zahtevo. Nadalje zakon ureja posebne primere ugotavljanja ali spremembe zavarovalne podlage na podlagi odločitve v delovnih sporih (83. člen), ničnost prijave podatkov (le po uradni dolžnosti – 84. člen). Za odločanje o zadevah iz 80. – 84. člena tega zakona se uporabljajo določbe o postopku za uveljavljanje pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Zakon predvideva še dodatne postopke - v skladu z 89. členom ZMEPIZ-1 je predvidena tudi dopolnitev ali poprava podatkov na zahtevo zavarovanca, saj se podatki, vneseni v matično evidenco na način, ki ga ureja ta zakon, lahko naknadno dopolnijo ali popravijo na zahtevo zavarovanca, če se ugotovi, da so v matično

evidenco vpisani nepravilni, netočni ali nepopolni podatki; podatki se popravijo oziroma dopolnijo na podlagi podatkov iz uradnih evidenc, iz javnih listin in drugih verodostojnih listin, za popravo pa je spet predviden postopek po zakonu, ki ureja varstvo osebnih podatkov (glede pravice posameznika do dopolnitve, popravka ali izbrisa podatkov). V tem primeru zakon ne določa posebnih rokov za varstvo niti datuma, do katerega je dovoljeno poseči v prejšnje podatke.

Iz v svetovalnem mnenju natančneje predstavljenih določb zakona izhajajo številni potencialni postopki, v katerih lahko pride do ugotovitve ali spremembe zavarovalne podlage v primeru, če je bil zavarovanec prijavljen v obvezno zavarovanje v nasprotju z določbami, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in sicer po uradni dolžnosti ali na zahtevo zavarovanca.

Pri tem za presojo o možnosti posegov ni odločilen 87. člen ZMEPIZ-1, saj ta določa le, da so izpisi podatkov iz matične evidence zavarovancev in uživalcev pravic ter potrdilo o izplačilih uživalcem pravic javna listina. S tem je določena le pravna narava izpisa (kot potrdila o dejstvih), ne pa ali izpis podatka temelji na (pravnomočno) urejenem razmerju, npr. le na prijavi. Prav tako za konkretno presojo ni odločilno, da je dovoljeno dokazovati, da so v javni listini oziroma kopiji javne listine dejstva neresnično potrjena ali da je javna listina oziroma kopija javne listine nepravilno sestavljena (prvi odstavek 171. člena ZUP in četrti odstavek 224. člena ZPP – na katerega se sklicuje sodišče prve stopnje). ZMEPIZ-1 ob prijavi v zavarovanje, odjavi in prijavi spremembe predvideva le potrdilo, ki so ga delodajalci (ki so zavezanci) v kopiji dolžni izročiti tudi zavarovancem (30. člen). V tem primeru se torej ne predvideva izdaja odločbe; ta je predvidena samo v nekaterih (zgoraj navedenih) primerih. Ti dve situaciji je treba ločiti; imata tudi različne pravne posledice.

Ker ZMEPIZ-1 ureja posebne postopke nadzora in možnosti posebnega uveljavljanja ugotavljanja lastnosti zavarovanja, ki se nanašajo le na postopke evidentiranja brez izdaje posebnih odločb, razen v primerih, ki so z zakonom posebej predvideni, tudi ni utemeljeno stališče, da se s prijavo podatkov v matično evidenco (in že z njihovim preizkusom v postopku nadzora) vzpostavi pravnomočno urejeno razmerje. Takšno razmerje se lahko vzpostavi šele, če je bila po postopkih, ki so predvideni, izdana odločba, ki je postala pravnomočna. Zgolj vpis v matično evidenco ne predstavlja odločanja s posamičnim pravnim aktom o pravici ali obveznosti. Zato vpis tudi ne postane formalno, še manj pa materialno pravnomočen.

Glede na navedene in predvidene posebne postopke nadzora, revizije in možnosti posebnih zahtev zavarovanca (oziroma po uradni dolžnosti), ki jih ZMEPIZ-1 predvideva in tudi ureja, in glede katerih predvideva odločanje zavoda, je torej tudi v postopku odmere in izplačila starostne pokojnine na posebno zahtevo zavarovanca mogoče ugotavljati obstoj zavarovalnega razmerja in tudi, ali je bil zavarovanec v delu zavarovalnega obdobja prijavljen v obvezno zavarovanje v nasprotju z določbami, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje itd. ZMEPIZ-1 glede uveljavljanja varstva ne določa posebnih rokov. V nekaterih primerih s splošno določbo 81. člena (ki pa ne velja za vse primere) omejuje le ugotavljanje lastnosti zavarovanca od 1. 1. 2000 naprej! Zavarovanec sicer lahko zahteva tudi spremembo zavarovalne podlage po drugi (prednostni) podlagi. To lahko pridobi od dneva, navedenega v zahtevi (82. člen ZMEPIZ-1).

To pa ne pomeni, da lahko sodišče v socialnem sporu, v katerem se presoja pravilnost in zakonitost odločb o odmeri in izplačilu dela starostne pokojnine, ne da bi zavarovanec že v postopku pri zavodu (toženi stranki) izrecno uveljavljal, da je bil prijavljen v obvezno zavarovanje v delu obdobja v nasprotju z določbami, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje (oziroma, da je bila podlaga njegovega zavarovanja napačna), lahko drugačno zavarovalno podlago ugotavlja po uradni dolžnosti in po uradni dolžnosti spreminja zavarovalno podlago (oziroma da sodišče druge stopnje napoti sodišče prve stopnje, naj raziše še druge možne zavarovalne podlage mimo predhodnega postopka pri zavodu oziroma brez ustrezne trditvene podlage v tožbi). Socialni spor namreč ne omogoča odločanja o pravicah, pravnih koristih, drugih podlagah zavarovanja, ki niso bile predmet predhodnega odločanja pred organi toženke.