VIII Ips 256/2016

VRHOVNO SODIŠČE
REPUBLIKE SLOVENIJE

SODBA

V IMENU LJUDSTVA

Vrhovno sodišče Republike Slovenije je senatu, ki so ga sestavljali vrhovni sodnici in sodniki mag. Marijan Debelak kot predsednik ter mag. Ivan Robnik, Marjana Lubinič, Borut Vukovič in mag. Irena Žagar kot člani,

v individualnem delovnem sporu tožeče stranke:
ki ga zastopa generalna direktorica
zoper toženo stranko: .
ki jo zastopa Odvetniška pisarna Završek, o. p., d. o. o., Ljubljana,

zaradi **vračila preveč izplačane plače v znesku 2.393,99 EUR,**

o **reviziji tožene stranke** zoper sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1064/2015 z dne 7. 4. 2016, v zvezi s sodbo Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani IV Pd 977/2012 z dne 3. 9. 2015,

na seji **20. decembra 2016**

RAZSODILO:

I. Reviziji se ugodi, sodbi sodišča druge in prve stopnje se spremenita tako, da se zavrne tožbeni zahtevek, ki se glasi:

„Tožena stranka je dolžna v roku 15 dni plačati tožeči stranki 2.393,99 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi od 30. 9. 2011 dalje, do plačila."

II. Tožeča stranka mora v 15 dneh od vročitve te sodbe toženi stranki povrniti stroške postopka v skupnem znesku 1.416,00 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od prvega naslednjega dne po izteku roka za izpolnitev obveznosti, do plačila.

OBRAZLOŽITEV:

1. Sodišče prve stopnje je ugodilo tožbenemu zahtevku in toženki naložilo, da mora iz naslova preveč izplačane plače za čas od 1. 10. 2008 do 30. 6. 2011 tožeči stranki plačati 2.393,99 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od 30. 9. 2011 dalje do plačila. Ugotovilo je, da je tožeča stranka sklenila s toženko aneks k pogodbi o zaposlitvi in več pogodb o zaposlitvi, v katerih ji je priznala višji plačni razred od plačnega razreda, do katerega bi bila upravičena na podlagi določb Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS).

2. Sodišče druge stopnje je toženkino pritožbo kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Soglašalo je s presojo, da so določbe ZSPJS, zlasti njegovega 3. člena, prisilne narave in da so zato določbe pogodb o zaposlitvi toženke o priznavanju višjih plačnih razredov od plačnih razredov, do katerih bi bila upravičena na podlagi določb ZSPJS in na njegovi podlagi izdanih predpisov ter drugih aktov in veljavne kolektivne pogodbe, v smislu določb prvega odstavka 86. člena Obligacijskega zakonika (v nadaljevanju OZ) nične. Kdor pa na podlagi ničnega pogodbenega določila izpolni svojo obveznost, je izpolnil nekaj, česar ni bil dolžan in ima na podlagi prvega odstavka 87. člena OZ pravico zahtevati svojo

izpolnitev nazaj, oziroma mora druga pogodbena stranka vrniti vse, kar je prejela na podlagi nične določbe pogodbe. Glede na navedene določbe OZ pa v tem primeru ni mogoče uporabiti določb 190. in 191. člena OZ o neupravičeni pridobitvi in pravilih vračanja v zvezi s tem.

3. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je na predlog toženke Vrhovno sodišče dopustilo revizijo glede pravnih vprašanj, ali je sodišče v okoliščinah obravnavanega primera pravilno uporabilo določbi 3. in 3.a člena ZSPJS v zvezi z določbami OZ glede vrnitve preveč izplačane plače in ali je bil glede določitve toženkinega plačnega razreda pravilno uporabljen prvi odstavek 20. člena ZSPJS (sklep VIII DoR 50/2016-8 z dne 12. 7. 2016).

4. Toženka v reviziji uveljavlja bistveno kršitev določb pravdnega postopka pred sodišči druge in prve stopnje ter zmotno uporabo materialnega prava. Bistveno kršitev določb pravdnega postopka uveljavlja zaradi zatrjevane pomanjkljive obrazložitve pravnih stališč, na katerih sodišče gradi svojo odločitev. Nadalje navaja, da ZSPJS v 3. in 3.a členu določa okvir ravnanja delodajalca oziroma osebe, ki v razmerju do javnega uslužbenca izvršuje pravice in obveznosti delodajalca s ciljem, da ne pride do oškodovanja javnih sredstev. Zato se ravnanja delodajalca v nasprotju z navedenimi določbami v razmerju do delavca, ki takih ravnanj ni zakrivil, ne morejo šteti za nična v smislu določb prvega odstavka 86. člena in prvega odstavka 87. člena OZ. Ugotovitev takšnih kršitev delodajalca bi na razmerje z delavcem oziroma javnim uslužbencem eventualno lahko vplivalo za naprej, kot izhaja iz določbe 74. člena Zakona o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU). ZSPJS v 3. členu tudi ne določa sankcije za primer neustrezno izplačanih plač. Za primer ničnosti ravnanja delodajalca v nasprotju z določbami navedenega člena sodišče zmotno zaključuje, da glede vrnitve preveč izplačane plače ni mogoče uporabiti določb OZ o neupravičeni pridobitvi in pravilih vračanja v zvezi s tem (členi 190. do 195. OZ). V toženkinem primeru je bila višina plače v spornem obdobju med strankama pogodbeno določena, pri čemer je tožnica določila plačo ob upoštevanju toženkinega delovnega mesta in napredovanj. Tako bi moralo sodišče upoštevati določbo 191. člena OZ, po kateri kdor kaj plača, čeprav ve, da ni dolžan, nima pravice zahtevati nazaj, razen če si je to izrecno pridržal ali če je plačal, da bi se izognil sili. V zadevi ni šlo za pomoto, na katero bi se tožeča stranka lahko sklicevala. Toženka je dobivala plačo na podlagi pogodb o zaposlitvi, v katere je lahko zaupala. Višina prejete plače je bila podlaga za eventualno uveljavljanje socialnih transferjev (državna štipendija, plačilo vrtca), sicer pa je toženka svoj življenjski slog utemeljeno prilagodila premoženjskim razmeram. Poseg, ki bi ob znižanju plače za naprej na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi zahteval še vračilo presežka za daljše preteklo obdobje, bi tudi nesorazmerno posegel v lastninska upravičenja toženke. Sodišče je zmotno uporabilo določbo 20. člena ZSPJS, ko je za obdobje, ko je bila toženka

premeščena iz delovnega mesta v VI. tarifni skupini nazaj na delovno mesto v V. tarifni skupini, štelo, da je bila zaradi domnevno napačnega upoštevanja že doseženih napredovanj plača določena in izplačevana kar za štiri plačne razrede previsoko.

5. V odgovoru na revizijo je tožeča stranka prerekala revizijske navedbe in predlagala, da sodišče revizijo zavrne. Navajala je, da se ni spuščala v definiranje razlogov za nepravilnosti pri določanju toženkine plače, temveč je v postopku izhajala iz zakonite porabe javnih sredstev, ki ne smejo biti oškodovana.

6. Revizija je utemeljena.

7. Na podlagi 371. člena Zakona o pravdnem postopku (v nadaljevanju ZPP) revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni. Pri tem v primeru dopuščene revizije preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu in glede tistih konkretnih pravnih vprašanj, glede katerih je bila revizija dopuščena. Pri svoji presoji je revizijsko sodišče vezano na dejanske ugotovitve, ki so bile podlaga za izdajo izpodbijane sodbe, saj zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja revizije ni mogoče vložiti (tretji odstavek 370. člena ZPP).

8. Revizija je bila dopuščena le glede materialnopravnih vprašanj uporabe določb 3. in 3.a člena ZSPJS v zvezi z ustreznimi določbami OZ ter uporabe določbe 20. člena ZSPJS. Že zato toženka v reviziji bistvene kršitve določb pravdnega postopka ni mogla uspešno uveljavljati. Sicer pa bistveno kršitev v reviziji utemeljuje z grajo razlogov za uporabo materialnega prava v gornjem obsegu, tako da je sodišče te revizijske navedbe upoštevalo v okviru dopuščene revizije pri presoji materialnega prava.

9. Sodišče je obrazložilo, da je tožeča stranka s toženko po njeni zaposlitvi s 1. 10. 2008 sklenila aneks k pogodbi o zaposlitvi, v katerem ji je na delovnem mestu v V. tarifnem razredu neupravičeno priznala napredovanje iz 22. v 23. plačni razred, da je s 1. 7. 2009 s toženko sklenila novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi dela na drugem delovnem mestu poslovni sekretar v VI. tarifnem razredu, v kateri ji je bil nepravilno priznan 24. plačni razred (namesto 23. plačnega razreda), da je za čas od 1. 10. 2009 do 31. 3. 2010 sklenila s toženko novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas ponovno zaradi dela na drugem delovnem mestu v V. tarifnem razredu, v kateri je toženko zaradi nepravilnega upoštevanja predhodnih napredovanj uvrstila v 25. plačni razred (namesto pravilno v 21. plačni razred), za čas od 1. 4. 2010 dalje pa je s toženko sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v kateri ji je neutemeljeno priznala 24. plačni razred (namesto pravilnega 21. plačnega razreda). Med strankama ni bilo sporno, da je toženka do 30. 6. 2011 prejemala plačo na podlagi plačnih razredov, določenih v

tako sklenjenih pogodbah o zaposlitvi oziroma v aneksu k prvi pogodbi. Sodišče ni ugotovilo, da bi toženka kakorkoli krivdno prispevala k takšni določitvi plačnih razredov v pogodbah o zaposlitvi. To s strani tožeče stranke niti ni bilo zatrjevano. Tožeča stranka prav tako ni zatrjevala, da bi morala toženka vedeti, da ji plačni razred v pogodbi o zaposlitvi ni bil zakonito določen.

10. Od začetka spornega obdobja je plače v javnem sektorju urejal ZSPJS, ki v javni sektor med drugimi uvršča javne zavode (druga alineja prvega odstavka 2. člena), med katerimi je tudi tožeča stranka. V drugem odstavku 3. člena je ZSPJS določal, da se plača javnega uslužbenca določi s pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklepom (toženka je bila javna uslužbenka, ki se ji na podlagi navedenih določb plača določa v pogodbi o zaposlitvi), tako da se v tem aktu določi pravna podlaga za določitev plače in njenih posameznih delov, plačni razred in druge sestavine plače v skladu s tem zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami, višino posameznih elementov plače na dan sklenitve pogodbe in usklajevanja plače. Hkrati navedeni zakon določa, da se javnemu uslužbencu v pogodbi o zaposlitvi ne sme določiti plača v drugačni višini, kot je določena v zakonu in drugih navedenih aktih (tretji odstavek 3. člena). Če je določilo o plači v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju z navedeno določbo, se uporabljajo določbe zakonov, predpisov in drugih aktov, izdanih na njihovi podlagi ter kolektivna pogodba, s katerimi je določena plača javnega uslužbenca, kot sestavni del te pogodbe (peti odstavek 3. člena).

ZSPJS v 3.a členu ureja primere, ko pride do neskladnosti določb o plači v pogodbi o zaposlitvi javnega uslužbenca s 3. členom tega zakona. V tem primeru mora delodajalec nemudoma pisno obvestiti prizadetega javnega uslužbenca in obrazložiti svoje ugotovitve ter mu izročiti pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, s katerim se odpravijo ugotovljene neskladnosti (prvi odstavek). Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona določena in izplačana nižja plača, kot bi mu pripadala, se mu razlika z zakonitimi zamudnimi obrestmi izplača s prvim naslednjim izplačilom plače po ugotovitvi nastale nezakonitosti (drugi odstavek). Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona določena in izplačana višja plača, kot bi mu pripadala, pa se z javnim uslužbencem dogovori o načinu vrnitve preveč izplačanega zneska. V primeru, da med delodajalcem in delojemalcem v enem mesecu od pisnega poziva ne pride do soglasja, mora delodajalec preveč izplačani znesek zahtevati s tožbo pred sodiščem (tretji odstavek). V petem odstavku je zakon določal nadzor pristojnega resornega ministra, računskega sodišča ali pristojnega inšpektorja nad ravnanji v nasprotju z navedenimi določbami, ki lahko od delodajalca zahtevajo ukrepanje v smislu določb prvega in tretjega odstavka tega člena, v primeru, da se delodajalec ne odzove, pa tudi navedene pooblašča, da s tožbo pred pristojnim sodiščem zahtevajo vračilo preveč izplačanega zneska.

11. Po vložitvi tožbe v tej zadevi so bile v letu 2014 navedene določbe 3.a člena ZSPJS spremenjene in dopolnjene (novela ZSPJS-S, Ur. l. RS, št. 50/2014) tako, da sedaj tretji odstavek določa, da se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošna pravila civilnega prava, da v primeru sklenitve pisnega dogovora o vračilu preveč izplačanih zneskov plač javni uslužbenec povrne preveč izplačane zneske le za obdobje zadnjih 10 mesecev, vendar ne več kot znaša dvakratnik zakonito določene osnovne mesečne plače javnega uslužbenca za polni delovni čas in dopušča dogovor o obročnem plačevanju v roku največ 24 mesecev (peti odstavek). V dogovoru morajo biti specificirani naslovi plače, iz katerih se razlika vrača, s tem da javni uslužbenec vrača le za odvedeni davek in prispevke znižano razliko (šesti odstavek), v primeru, da prejme javni uslužbenec v mesecu, v katerem poda predlog za odpust, le enak ali nižji znesek plače od zneska minimalne plače, pa delodajalec javnemu uslužbencu dolg odpusti (sedmi odstavek). Delodajalcu pa je še vedno naložena vložitev tožbe za vrnitev celotne razlike med preveč izplačano in zakonito določeno plačo, če z javnim uslužbencem ne pride do dogovora v navedenem smislu, v 30 dneh od poziva delodajalca k podpisu dogovora (osmi odstavek). Hkrati novelirani 3.a člen v enajstem odstavku določa odškodninsko odgovornost osebe, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca v proračunskem uporabniku, za škodo, ki je bila povzročena z določitvijo in izplačilom plač v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS, po splošnih pravilih civilnega prava in določbah zakona, ki ureja delovna razmerja. Pri tem ZSPJS-S v prehodni določbi 6. člena določa, da veljajo nove določbe 3. a člena tudi za vse primere, ko postopki glede vračila preveč izplačanih plač ob njeni uveljavitvi še niso bili zaključeni. To pomeni, da je treba novelirane določbe 3.a člena ZSPJS upoštevati tudi za rešitev tega spora.

12. Določbe tretjega odstavka 3.a člena ZSPJS delavcu oziroma javnemu uslužbencu neposredno ne nalaga vrnitve preveč izplačane plače; zakon izrecno določa, da se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošne določbe civilnega prava[1]. Dejansko delodajalcu nalaga zgolj, da se poskuša z javnim uslužbencem dogovoriti o vračilu preveč izplačane plače oziroma vsaj dela preveč izplačane plače. Če v tem ne uspe, mu zakon nalaga vložitev tožbe. Ali bo tožbeni zahtevek za plačilo na podlagi pogodbe o zaposlitvi preveč izplačane plače utemeljen, oziroma ali ima tak tožbeni zahtevek temelj v sicer veljavni pravni ureditvi,

1 V nasprotju z navedenimi določbami ZSPJS v drugem odstavku 3. člena jasno določa obveznost delodajalca, da delavcu – javnemu uslužbencu izplača razliko plače, za katero je bil le-ta zaradi nepravilno določene plače v njegovo škodo oškodovan. Tudi to kaže, da zakonodajalec pri urejanju obveznosti javnega uslužbenca, če je bila plača neutemeljeno določena in izplačana v njegovo korist, ne določa enake obveznosti javnega uslužbenca za vrnitev preveč izplačane plače, saj bi sicer določil smiselno enako, kot je določeno v drugem odstavku tega člena, torej jasno določil dolžnost vračila.

določba 3.a člena ZSPJS prepušča presoji sodišča[2], upoštevajoč splošna pravila civilnega prava in siceršnjo zakonsko ureditev. Seveda je tudi splošna pravila civilnega prava treba uporabiti in razlagati v skladu s splošnimi načeli in posebnimi pravili delovnega prava.

13. Sodišče se sklicuje na določbi 86. in 87. člena OZ, vendar revizijsko sodišče ne soglaša s presojo, da je glede na določbo tretjega odstavka 3. člena ZSPJS podana ničnost določb tožničinih pogodb o zaposlitvi o priznanju višjih plačnih razredov.

14. Na podlagi prvega odstavka 86. člena OZ je pogodba, ki nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom nična, če namen kršenega pravila ne odkazuje na kakšno drugo sankcijo, ali če zakon v posameznem primeru ne predpisuje kaj drugega. Posledica ničnosti je, da mora vsaka pogodbena stranka vrniti drugi vse, kar je prejela na podlagi nične pogodbe. Vse to smiselno velja tudi za ničnost posamezne določbe pogodbe[3].

15. Določba tretjega odstavka 3. člena ZSPJS, da se v pogodbi o zaposlitvi javnemu uslužbencu ne sme določiti plača v drugačni višini, kot je določena z zakonom in na njegovi podlagi izdanim predpisom oziroma kolektivno pogodbo, bi lahko pomenila prisilni predpis, zaradi katerega je določba o višji osnovi za izplačilo plače javnemu uslužbencu nična, če ne bi namen kršenega pravila odkazoval na kakšno drugo sankcijo, oziroma če zakon v posameznem primeru ne bi predpisoval kaj drugega. Iz ZSPJS in drugih določb zakonov sicer ne izhajo druge sankcije, izhajajo pa drugačne posledice.

16. Veljavni ZSPJS v 3.a členu ne določa, da bi moral javni uslužbenec vrniti vse, kar je iz naslova v pogodbi o zaposlitvi previsoko določene plače že prejel. Delodajalcu nalaga le, da se poskuša z javnim uslužbencem dogovoriti o vrnitvi preveč izplačane plače zgolj za obdobje zadnjih 10 mesecev oziroma največ do višine dveh njegovih plač; če pa javni uslužbenec v času tega dogovora prejema zgolj minimalno plačo, se mu vračilo preveč izplačane plače odpusti. Hkrati je v enajstem odstavku 3.a člena določena odškodninska odgovornost zastopnika delodajalca v javnem sektorju, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi z določitvijo višine plače v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS oziroma, ki je bil

2 Takšna zakonska ureditev obveznosti je skrajno nenavadna. Namesto, da bi zakon jasno uredil pravice in obveznosti javnega uslužbenca v zvezi s previsoko priznano in izplačano plačo, da bi se prizadeti subjekti lahko racionalno odločali, jih v negotovosti pošilja na sodišče. Ob ureditvi možnosti dogovora v navedeni noveli ZSPJS o le delni vrnitvi preplačil v primeru, da delavec na tako vračilo pristane in tožbi za vračilo celotne razlike v nasprotnem primeru ter ob ureditvi odškodninske odgovornosti zastopnika delodajalca, postaja zadeva celo očitno protislovna. Za škodo, ki pri tem nastane v sferi javnih sredstev, zakon bremeni zastopnika delodajalca, vložitev tožbe pa nalaga zoper nekrivega odvisnega delavca oziroma javnega uslužbenca in to zgolj zato, ker ni pristal vsaj na delno plačilo.

3 „OZ ni sprejel klasične teorije (ničnosti) in sankcij ne določa absolutno, temveč v končni posledici odločitev prepušča sodišču. Sodnik naj s pomočjo pravil in metod razlage ugotovi, ali namen kršenega pravila ne odkazuje na kakšno drugo sankcijo". Glej: N. Plavšak in drugi, Obligacijski zakonik s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2003, 1. knjiga, str. 508 (A. Polajnar Pavčnik).

odgovoren za tako izplačilo plače. Že te določbe kažejo, da pri kršitvi določb tretjega odstavka 3. člena ZSPJS zaradi določitve previsoke plače v pogodbi o zaposlitvi javnega uslužbenca ne gre za ničnost take določbe v smislu 86. in 87. člena OZ. Nedvomno pa gre za nezakonitost, ki ima ob njeni ugotovitvi za posledico, da se javnemu uslužbencu za naprej v pogodbi o zaposlitvi določi ustrezno nižja plača v skladu z določbami ZSPJS in podzakonskimi akti ter kolektivno pogodbo oziroma, da se mu za naprej dejansko izplačuje plača neposredno na podlagi teh aktov. V tem primeru tudi ne nastopijo posledice odprave za nazaj, to je glede vrnitve preveč izplačane plače, katere izplačilo je imelo podlago v sicer nezakoniti določbi pogodbe o zaposlitvi.

17. Kot navedeno je pri presoji glede ničnosti poleg splošnih določb civilnega prava treba upoštevati tudi naravo delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi ter druge določbe, ki opredeljujejo načela ter pravice in obveznosti iz delovnega razmerja med delavcem oziroma javnim uslužbencem in delodajalcem.

18. Za pogodbo o zaposlitvi je značilno, da ureja v delovnem razmerju podrejeni položaj delavca[4]. Delovna razmerja delavcev oziroma javnih uslužbencev, zaposlenih v javnih zavodih s področja zdravstva, razen določb prvega dela ZJU in nekaterih posebnosti v zakonodaji na področju zdravstva, ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR oziroma sedaj ZDR-1). ZDR, ki je veljal v spornem obdobju, je v drugem odstavku 15. člena določal, da mora delavcu pripraviti in izročiti predlog pogodbe o zaposlitvi delodajalec. Tudi glede na to je v prvi vrsti delodajalec odgovoren za zakonitost in skladnost pogodbe o zaposlitvi z drugimi akti, razen kolikor bi dokazal, da je bil pri sestavi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca zaveden, da je prišlo do zlorabe, očitne pomote ipd. Tem bolj to velja za pogodbo v javnem sektorju, kjer ima delavec - javni uslužbenec manj vpliva na vsebino pogodbe o zaposlitvi, saj je svoboda strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi v javnem interesu, to je v interesu sfere, iz katere izhaja delodajalec, še dodatno omejena.

19. Glede na navedeno sodišče ugotavlja, da je bila za zakonitost in skladnost toženkinih pogodb o zaposlitvi v smislu določb 3. člena ZSPJS prvenstveno odgovorna tožeča stranka. Tudi ni bilo ugotovljeno, da bi toženka kakor koli protipravno prispevala k določitvi previsokih plačnih razredov, ki so pomenili pravno podlago za obračun in izplačilo spornih plač. To pomeni, da je na tožeči

4 „Z določitvijo, da delavec v delovnem razmerju dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca, zakon poudarja podrejenost delavca delodajalcu. To je v resnici temeljna značilnost pogodbe o zaposlitvi in najpomembnejši opredelilni element delovnega razmerja. V delovnopravni teoriji poudarjamo, da je podrejenost delavca delodajalcu osnovni razlog za nastanek in razvoj delovnega prava. Namen delovnega prava je bil vedno zagotavljati varstvo delavca kot tako imenovane slabotnejše stranke v razmerju do delodajalca in tako odpravljati oziroma vsaj zmanjševati neenakost med delavcem in delodajalcem." I. Bečan in drugi:Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008, str. 38 (P. Končar).

stranki odgovornost, da je bila v spornem obdobju toženki v pogodbah o zaposlitvi priznana in potem v skladu s tem izplačevana plača po višjih plačnih razredih od plačnih razredov, do katerih bi bila sicer glede na delovno mesto in določbe zakona ter podzakonskih predpisov upravičena.

20. Toženka nadalje v zvezi s 86. členom OZ in poseldicam nezakonitosti določb o določitvi plačnih razredov v njenih pogodbah o zaposlitvi tudi utemeljeno opozarja na smiselno uporabo določb ZJU o sankcijah v primeru nezakonitosti oziroma razveljavitvi in delni razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi javnega uslužbenca v primeru, ko javni uslužbenec v državnem organu sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, za katero ne izpolnjuje zahtevanih pogojev (74. člen ZJU). Praviloma takšna pogodba o zaposlitvi tudi sicer določa javnemu uslužbencu več pravic. V 75. členu pa ZJU določa delno razveljavitev oziroma razveljavitev le posamezne določbe pogodbe o zaposlitvi, če so v škodo javnega interesa in v neskladju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo, ter nadomestitev neskladnih določb z določbami, ki so v skladu z navedenimi predpisi. ZJU torej v tem primeru ne določa učinkov ničnosti v smislu odprave določbe pogodbe za nazaj, saj razveljavitev učinkuje le za naprej. Podobno izhaja iz določbe četrtega odstavka 118. člena ZDR oziroma ZDR-1 glede splošne nezakonitosti oziroma neveljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Če sodišče na zahtevo ene pogodbene stranke ugotovi, da je pogodba o zaposlitvi neveljavna, določi dan prenehanja delovnega razmerja. To pomeni, da takšna neveljavnost pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje nujno za nazaj, temveč praviloma za naprej od ugotovitve oziroma določitve prenehanja delovnega razmerja dalje.

21. Nenazadnje pri presoji ni zanemarljiva tudi socialna komponenta delovnega razmerja in pri tem tudi, da so od izplačil in višine izplačil plač delavcu odvisne tudi nekatere socialne pravice oziroma višina socialnih prejemkov, pri čemer na tem področju ni predvideno poračunavanje ali ponovna odmera za nazaj ali poračunavanje prispevkov. Na socialno komponetno delovnega razmerja posebej opozarja tudi institut odpustitve dolga iz sedmega in osmega odstavka 3.a člena ZSPJS in prehodna določba 6. člena ZSPJS-S.

22. Glede na vse navedeno določanje višjega plačnega razreda v spornem obdobju v pogodbah o zaposlitvi toženke in izplačevanje previsoke plače s strani tožeče stranke na tej podlagi v smislu določb 86. člena OZ ni bilo nično, kot sta zmotno presodili sodišči druge in prve stopnje, temveč je šlo s strani tožeče stranke za nezakonito ravnanje, zaradi katerega so bile take določbe pogodbe o zaposlitvi neveljavne, oziroma nezakonite, ugotovitev njihove neveljavnosti oziroma

nezakonitosti pa lahko učinkuje le za naprej. Že glede na to toženke ne morejo zadeti posledice ničnosti, kot so opredeljene v 87. členu OZ, da bi torej morala tožeči stranki povrniti presežek plače, ki ga je prejela na podlagi zanjo ugodnejših določb pogodb o zaposlitvi[5].

23. Glede na navedeno je sodišče na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo ter sodbi sodišč druge in prve stopnje spremenilo tako, da je tožbeni zahtevek za plačilo 2.393,99 EUR iz naslova preveč izplačane neto plače z zakonskimi zamudnimi obrestmi kot neutemeljen zavrnilo. Ker je bil tožbeni zahtevek že po temelju zavrnjen, o drugem vprašanju, glede katerega je bila revizija dopuščena in se je nanašalo na pravilnost določitve plačnega razreda za določeno obdobje glede na določbe 20. člena ZSPJS in s tem zgolj na višino tožničinega zahtevka, sodišče ni odločalo.

24. Ker tožeča stranka s tožbo ni uspela, mora toženki povrniti njene stroške celotnega postopka, ki jih je sodišče na podlagi Zakona o odvetniški tarifi, upoštevajoč tudi plačilo sodnih taks, odmerilo v skupni višini 1.416,00 EUR (za postopek na I. stopnji 344,60 EUR, za postopek na II. stopnji 349,40 EUR in za postopek na III. stopnji vključno s predlogom za dopustitev revizije 722,00 EUR).

Ljubljana 20. december 2016

Predsednik senata:

mag. Marijan Debelak, l.r.

5 Vrhovno sodišče je v tej zadevi prvič odločalo o vrnitvi v korist delavca – javnega uslužbenca nezakonito določene in že izplačane plače na podlagi določb 3. in 3.a člena ZSPJS. Vrhovno sodišče je še pred uveljavitvijo ZSPJS odločalo v podobnem sporu o vrnitvi dela plače, ki je bila izplačana tožencu (takratnemu funkcionarju) še pred uveljavitvijo ZDR in ZJU s strani delodajalca v javno finančni sferi, takrat brez oziroma preko zakonite pravne podlage. V sodbi VIII Ips 139/2005 z dne 20. 12. 2005 je glede na takratno pravno ureditev ugotovilo, da gre za vprašanje neupravičene pridobitve v smislu 210. člena takratnega Zakona o obligacijskih razmerjih (v nadaljevanju ZOR). Presodilo je, da je tožeča stranka glede na takratne zakonske določbe vedela, da toženi stranki ne bi smela plačati zneskov, katerih vrnitev sedaj zahteva od nje in zato na podlagi takratnega 211. člena ZOR (ki je enako kot sedanji 191. člen OZ določal, da kdor kaj plača, čeprav ve, da ni dolžan, nima pravice zahtevati nazaj, razen če si je pridržal to pravico ali če je plačal, da bi se izognil sili) teh zneskov od tožene stranke nima pravice zahtevati nazaj. Zgolj zato, ker je bilo v tokratni zadevi odločeno na novih pravnih podlagah, določbe OZ o neupravičeni pridobitvi in pravilih vračanja niso prišle v poštev.