

## **Pomembnejše odločbe Delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v letu 2016**

Izbrala in uredila:

**Marjeta Janežič\***

### **1. INDIVIDUALNI DELOVNI SPORI**

Zahtevek delodajalca za vračilo zneskov preveč izplačane plače javnega uslužbenca - razlaga 3. in 3a. člena ZSPJS

Postavitev zahtevka za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja v zvezi z zahtevkom za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas - sprememba sodne prakse

Vrednotenje pedagoških ur visokošolskih učiteljev

Izredna odpoved delavca

### **2. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI**

Nazivi visokošolskih učiteljev

### **3. SOCIALNI SPORI**

Posledice zamude 30-dnevnega roka za prijavo pri zavodu za zaposlovanje po prenehanju obveznega zavarovanja

Upoštevanje periodičnega dohodka pri priznanju pravice do otroškega dodatka

---

\* Višja pravosodna svetovalka na Delovno-socialnem oddelku Vrhovnega sodišča Republike Slovenije.

## 1. INDIVIDUALNI DELOVNI SPORI

### 1.1. Zahtevek delodajalca za vračilo zneskov preveč izplačane plače javnega uslužbenca - razlaga 3. in 3a. člena ZSPJS

Vrhovno sodišče je s Sodbo VIII Ips 256/2016 z dne 20. 12. 2016 ugodilo reviziji tožene stranke, ki je bila s Sklepom VIII DoR 50/2016 z dne 12. 7. 2016, (med drugim) dopuščena glede pravnega vprašanja, ali je sodišče v okoliščinah obravnavanega primera pravilno uporabilo določbi 3. in 3a. člena ZSPJS v zvezi z določbami OZ glede vrnitve preveč izplačane plače in sodbi sodišč druge in prve stopnje spremenilo tako, da je tožbeni zahtevek zavrnilo.

#### **Povzetek stališč**

*Veljavni ZSPJS v 3a. 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 3a. 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 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.*

*Za zakonitost in skladnost toženkinih pogodb o zaposlitvi v smislu določb 3. člena ZSPJS je bila 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 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.*

## **I. Okoliščine primera**

Iz dejanskih ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da je tožeča stranka (javni zavod) v obdobju od 1. 8. 2008 do 30. 6. 2011 s toženko (javno uslužbenko) sklenila tri pogodbe o zaposlitvi in en aneks k pogodbi o zaposlitvi, v katerih ji je nepravilno priznala za do nekaj razredov (od enega do štiri) višji plačilni razred od tistega, do katerega je bila zakonito upravičena. 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.

Sodišče prve stopnje je ugodilo tožbenemu zahtevku in toženki naložilo, da mora iz naslova preveč izplačane plače tožeči stranki plačati 2.393,99 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Sodišče druge stopnje je toženkinu 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 OZ nične.

## **II. Razlogi za odločitev**

Od začetka spornega obdobja je plače v javnem sektorju urejal ZSPJS, ki v javni sektor med drugimi uvršča javne zavode (2. 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 3a. 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.

Po vložitvi tožbe v tej zadevi so bile v letu 2014 navedene določbe 3a. 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 3a. 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 3a. 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 3a. člena ZSPJS upoštevati tudi za rešitev tega spora.

Določbe tretjega odstavka 3a. 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.<sup>1</sup> 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, določba 3a. člena ZSPJS prepušča presoji sodišča,<sup>2</sup> upoštevajoč

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Takšna zakonska ureditev obveznosti je skrajno nenavadna. Namesto, da bi zakon jasno uredil

splošna pravila civilnega prava in siceršnje zakonsko ureditev. Seveda je tudi splošna pravila civilnega prava treba uporabiti in razlagati v skladu s splošnimi načeli in posebnimi pravili delovnega prava.

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.

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 pogodbeni stranka vrniti drugi vse, kar je prejela na podlagi nične pogodbe. Vse to smiselno velja tudi za ničnost posamezne določbe pogodbe.<sup>3</sup>

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 izhajajo druge sankcije, izhajajo pa drugačne posledice.

Veljavni ZSPJS v 3a. 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

---

pravice in obveznosti javnega uslužbenca v zvezi s previsoko priznано 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.

<sup>3</sup> „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)

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 3a. 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 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.

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.

Za pogodbo o zaposlitvi je značilno, da ureja v delovnem razmerju podrejeni položaj delavca.<sup>4</sup> 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 v 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

---

<sup>4</sup> „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 delovnopравни 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).

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.

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 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.

Toženka nadalje v zvezi s 86. členom OZ in posledicam 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.

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 komponento delovnega razmerja posebej opozarja tudi institut odpustitve dolga iz sedmega in osmega odstavka 3a. člena ZSPJS in prehodna določba 6. člena ZSPJS-S.

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.<sup>5</sup>

## **1.2. Postavitev zahtevka za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja v zvezi z zahtevkom za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas - sprememba sodne prakse**

**Vrhovno sodišče je s Sodbo in sklepom VIII Ips 270/2015<sup>6</sup> z dne 19. 4. 2016 reviziji tožnice, v delu, ki se nanaša na sklep sodišča druge stopnje zavrglo, v delu, ki se nanaša na sodbo sodišča sodišča druge stopnje pa je reviziji ugodilo in jo spremenilo tako, da je ugotovilo obstoj delovnega**

<sup>5</sup> 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 3a. 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 pravih vračanja niso prišle v poštev.

<sup>6</sup> Enako je bilo odločeno tudi v zadevi VIII Ips 258/2015 z dne 5. 4. 2016.

**razmerja za nedoločen čas od 1. 1. 2013 dalje ter ugodilo tožničinemu reintegracijskemu ter reparacijskemu zahtevku.**

### **Povzetek stališč**

*Zahtevo, da mora stranka najprej postaviti zahtevek za ugotovitev nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja (pogodbe o zaposlitvi), če želi doseči ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas, je oblikovala sodna praksa, saj iz zakona izrecno ne izhaja. Taka zahteva predstavlja prehudo in tudi nerazumno oviro za uveljavitev tožnične pravice (zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja ni bil zavrnil iz vsebinskih razlogov, pač pa zato, ker ni bil postavljen tudi zahtevek za ugotovitev nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja, ki pred sodiščem sploh še ni bilo ugotovljeno), zato je njen predlog za odstop od ustaljene sodne prakse in njeno spremembo utemeljen.*

*Glede na navedeno tožnica zahtevka za ugotovitev nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja ob tem, da je pravočasno zahtevala ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas, ni bila dolžna postaviti. Ker ga ni postavila v tožbi, pač pa šele kasneje, po preteku 30 dni, pravice do ugotovitve obstoja delovnega razmerja ni izgubila. Zato tudi roka za sodno uveljavljanje nezakonnosti prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ni mogla zamuditi.*

### **I. Okoliščine primera**

Tožnica je vložila tožbo za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za čas od 1. 1. 2010 dalje za nedoločen čas na delovnem mestu novinar urednik. Tožbo je vložila v roku 30 dni po prenehanju zadnje pogodbe o novinarskem delu. V tožbi je zatrjevala in v postopku dokazala, da je imelo razmerje, ki je bilo med strankama z njo vzpostavljeno, vse elemente delovnega razmerja.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo obstoj delovnega razmerja tožnice pri toženki za čas od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2012 in ji za ta čas priznalo vse pravice iz delovnega razmerja. Zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja od 1. 1. 2013 dalje, za vrnitev na delo in priznanje vseh pravic iz delovnega razmerja za ta čas pa je zavrnilo. Zavrnilni del je utemeljilo z obrazložitvijo, da je bila tožba za ugotovitev nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja prepozna. Razmerje, ki ga uveljavlja kot delovno, ji je prenehalo 31. 12. 2012, v tožbi z dne 29. 1. 2013 pa zahtevka za ugotovitev nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja (pogodbe o zaposlitvi)

ni postavila, pač pa zahtevala le ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas. Šele 23. 4. 2014 je zahtevala ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja. Sodišče se je sklicevalo na obstoječo sodno prakso, zlasti odločbi VS RS VIII Ips 54/2014 z dne 13. 5. 2014 in VIII Ips 45/2014 z dne 17. 6. 2014. Sodišče druge stopnje je pritožbo tožnice zoper zavrnilni del sodbe sodišča prve stopnje in sklep o zavrženju dela tožbe zavrnilo in v celoti pritrdilo dejanskim in pravnim zaključkom sodišča prve stopnje.

## II. Razlogi za odločitev

Vrhovno sodišče je v preteklosti zastopalo stališče, da obstoja delovnega razmerja po tem, ko je razmerje, ki ga šteje za delovno, prenehalo, ni mogoče uveljaviti, če stranka ne postavi zahtevka za ugotovitev nezakonitosti prenehanja. Sklicevalo se je na to, da domneva o obstoju delovnega razmerja pomeni tudi obstoj pogodbe o zaposlitvi, čeprav je stranki nista sklenili v pisni obliki in da vsak poseg delodajalca v veljavnost takšne pogodbe pomeni kršitev pravice, zoper katero delavec lahko uveljavlja sodno varstvo le na način in v rokih, ki jih določa zakon (zadeva VIII Ips 468/2009 z dne 5. 4. 2011). Posledica opustitve zahtevka za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja je bila zavrnitev zahtevka za ugotovitev obstoja delovnega razmerja, kljub temu, da so v razmerju, sicer predhodno urejenem s pogodbo civilnega prava, ugotovljeni elementi delovnega razmerja.

Zakon roka in postopka za uveljavitev obstoja delovnega razmerja izrecno ne določa. Sodna praksa ju je izpeljala iz rokov in postopkov, ki se nanašajo na uveljavljanje pravic v zvezi s pogodbo o zaposlitvi (delovnim razmerjem) in odpovedjo oziroma prenehanjem veljavnosti le te. Vendar se je prav v primerih, kot je obravnavani, ta praksa izkazala za neustrezno. Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 20. oziroma 52. členom ZDR se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon (drugi odstavek 11. člena ZDR). Na podlagi te določbe oseba, ki po pogodbi civilnega prava opravlja delo, ki ima vse elemente delovnega razmerja, zahteva s tožbo ugotovitev obstoja delovnega razmerja. Od te osebe, ki šele vložiti tožbo za ugotovitev obstoja delovnega razmerja (ki jo utemeljuje z obstojem elementov delovnega razmerja), bi bilo neutemeljeno zahtevati, da postavi zahtevek za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja (ali pogodbe o zaposlitvi), saj takega razmerja (niti take pogodbe) formalno še ni. V teh primerih mora zadoščati, da se vložiti tožba med trajanjem ali še v 30 dneh

po prenehanju razmerja, urejenega s pogodbo civilnega prava in v tožbi postavi zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas.

Zahtevo, da mora stranka najprej postaviti zahtevek za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja (pogodbe o zaposlitvi), če želi doseči ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas, je oblikovala sodna praksa, saj iz zakona izrecno ne izhaja. Revizijsko sodišče pritrjuje tožnici, da taka zahteva predstavlja prehudo in tudi nerazumno oviro za uveljavitev njene pravice (zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja ni bil zavrjen iz vsebinskih razlogov, pač pa zato, ker ni bil postavljen tudi zahtevek za ugotovitev nezakonitost prenehanja delovnega razmerja, ki pred sodiščem sploh še ni bilo ugotovljeno), zato je njen predlog za odstop od ustaljene sodne prakse in njeno spremembo utemeljen. To nenazadnje narekuje tudi spoštovanje pravice do dostopa do sodišča kot ene od človekovih pravic, vsebovanih v 6. členu Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Upošteva je to pravico je Evropsko sodišče za človekove pravice že poudarilo, da stališča sodne prakse glede procesnih zahtev, ki iz zakona ne izhajajo, ne smejo biti preveč formalistična in nesorazmerna z zastavljenim ciljem, ki naj zagotovi pravno varnost in učinkovito delovanje pravosodja (Liakopoulou proti Grčiji, št. 20627/04).

Glede na navedeno tožnica zahtevka za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja ob tem, da je pravočasno zahtevala ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas, ni bila dolžna postaviti. Ker ga ni postavila v tožbi, pač pa šele kasneje, po preteku 30 dni, pravice do ugotovitve obstoja delovnega razmerja od 1. 1. 2013 ni izgubila. Zato tudi roka za sodno uveljavljanje nezakonitosti prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ni mogla zamuditi.

Ker je sodišče ugotovilo obstoj delovnega razmerja za čas od 1. 10. 2010 do 31. 12. 2012, je utemeljen tudi zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja od 1. 1. 2013 dalje, saj ugotovljen obstoj elementov delovnega razmerja do 31. 12. 2012 pomeni, da obstaja delovno razmerje za nedoločen čas, ki s 1. 1. 2013, to je z iztekom nezakonito sklenjenih pogodb civilnega prava, ni prenehalo.

### **1.3. Vrednotenje pedagoških ur visokošolskih učiteljev**

**Vrhovno sodišče je s Sklepom VIII Ips 145/2016 z dne 10. 11. 2016 ugodilo reviziji tožnice, dopuščeni s sklepom VIII DoR 110/2015 z dne 9. 3. 2016 glede vprašanja, ali se 8. člen Meril za vrednotenje dela visokošolskih**

**učitelj in sodelavec Visoke zdravstvene šole Univerze v Mariboru lahko razlaga na način, da se vaje obračunajo z uporabo formule za preračunavanje vaj v ure predavanj. Sodbi sodišč druge in prve stopnje je razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.**

### **Povzetek stališč**

*63. člen ZVis konkretno določa ure neposredne pedagoške obveznosti (in dodatne pedagoške obveznosti) za posamezne kategorije visokošolskih učiteljev, univerzam pa je prepuščena zgolj določitev oblik pedagoške obveznosti. Zakon je določil pedagoško obveznost z namenom zaščite kvalitete študijskega procesa, ne glede na finančne zmožnosti. Zakonsko določitev števila ur neposredne pedagoške obveznosti (NPO) in dodatne pedagoške obveznosti (DPO) za posamezne kategorije visokošolskih učiteljev je treba razlagati tako, da predstavlja optimum za zagotovitev kvalitete študija, hkrati pa določa tudi njihovo najvišjo dopustno obremenitev. Univerza nima zakonskega pooblastila, da s svojimi akti določi drugačno število ur pedagoške obveznosti (neposredne ali dodatne) kot jih določa zakon, pač pa zgolj njihove oblike.*

### **I. Okoliščine primera**

Iz dejanskih ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da je bila tožnica (visokošolska učiteljica) pri toženi stranki zaposlena kot predavateljica za nedoločen čas in polnim delovnim časom 40 ur tedensko. Kot predavateljica je tedensko morala opraviti 9 ur neposredne pedagoške obveznosti (NPO) in (na podlagi sklepa dekana) še 3 ure dodatne pedagoške obveznosti (DPO), skupaj torej 12 ur pedagoške obveznosti. Tožnica je v spornem obdobju pretežno izvajala vaje in ne predavanj. V tem sporu je vtoževala mesečna prikrajšanja pri plači za obdobja od oktobra 2005 dalje do vključno meseca septembra 2008 in od junija 2009 do izdaje sodbe.

Sodišče prve stopnje je (med drugim) ugotovilo, da obstoji terjatev tožnice do tožene stranke v znesku 542,82 EUR, kar je tožnica iz tega naslova zahtevala več, to je ugotovitev njene terjatve do vtoževanega zneska 30.040,21 EUR, pa je zavrnilo. Sodišče druge stopnje je pritožbi tožnice delno ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je ugotovilo obstoj terjatve tožnice do

tožene stranke v višini 832,58 EUR bruto, v presežku, za plačilo razlik do bruto zneska 23.694,18 in za plačilo zneska 6.346,03 EUR pa je zahtevek zavrnilo.

## II. Razlogi za odločitev

NPO za predavatelja (kar je naziv tožnice) znaša 9 ur tedensko (2. alineja prvega odstavka 63. člena ZVis). NPO in njene oblike določi rektor univerze s posebnim predpisom, h kateremu si pridobi soglasje resornega ministrstva (drugi odstavek 63. člena ZVis). Pristojni organ visokošolskega zavoda lahko predavatelju, določi DPO, kadar z NPO (9 ur) ni mogoče izvesti študijskih programov, v višini 3 ure tedensko (2. alineja tretjega odstavka 63. člena ZVis). Kakor (posredno) izhaja iz besedila 63. člena ZVis, zlasti pa iz 22e. člena ZSPJS, DPO ne pomeni dela preko polnega (40 ur tedensko) delovnega časa, ampak dodatno obremenitev znotraj tega časa. DPO se obračuna enako kot NPO<sup>7</sup> oziroma se del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela obračuna enako kot redna pedagoška obveznost.<sup>8</sup>

Res je, da univerze uživajo določeno avtonomijo, vendar pa se ta lahko giblje le v okvirih zakonske in podzakonske ureditve oziroma določb veljavnih kolektivnih pogodb, kar velja tudi za področje plač, zato je treba za visokošolske učitelje upoštevati zakonodajo, ki velja za javne uslužbenke. Na podlagi prvega odstavka 5. člena ZSPJS je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Javnim uslužbencem v javnih visokošolskih zavodih se lahko v okviru povečanega obsega dela določi obseg DPO le v obsegu in pod pogoji, določenimi s področnimi zakoni (drugi odstavek 22e. člena ZSPJS).

Na podlagi zakonskega pooblastila iz drugega odstavka 63. člena ZVis je rektor Univerze v Mariboru sprejel Akt o oblikah neposredne pedagoške obveznosti (Akt), ki je v 3. členu določil, da so oblike neposredne pedagoške obveznosti za predavatelja: predavanja, vaje, nastopi in hospitacije. Univerza v Mariboru je nadalje sprejela Merila za vrednotenje dela visokošolskih učiteljev in sodelavcev Univerze v Mariboru, (Merila UM), ki v drugem odstavku 3. člena določajo, da mora predavatelj, za osnovno plačo opraviti NPO v trajanju 9 ur tedensko.

Visoka zdravstvena šola Univerze v Mariboru je dne 4. 5. 2005 sprejela Merila za vrednotenje dela visokošolskih učiteljev in sodelavcev Visoke zdravstvene

---

<sup>7</sup> Peti odstavek 63. člena ZVis.

<sup>8</sup> Četrty odstavek 22e. člena ZSPJS.

šole v Mariboru (Merila VZŠ). Ta v 8. členu določajo, da se predavatelju z univerzitetno izobrazbo (kot je primer tožnice) opravljene vaje obračunavajo v višini izhodiščnega plačilnega razreda, ki pripada visokošolskemu sodelavcu asistentu z univerzitetno izobrazbo.

Revizijsko sodišče ugotavlja, da je tožena stranka, vsaj v primeru tožnice, 8. člen Meril VZŠ uporabila tako, da je časovno (pre)vrednotnila oziroma relativizirala ure vaj. V tožničinem primeru (primer predavateljice) je bila ena ura vaj časovno prevrednotena na manj kot eno pedagoško uro. Seveda tako preračunavanje (faktoriziranje) ur vpliva tudi na končni obračun tožničine plače, vendar le posredno, ker je število opravljenih ur po faktorizaciji manjše.

63. člen ZVis konkretno določa ure NPO (in DPO) za posamezne kategorije visokošolskih učiteljev, univerzam pa je prepuščena zgolj določitev oblik pedagoške obveznosti. Zakon je določil pedagoško obveznost z namenom zaščite kvalitete študijskega procesa, ne glede na finančne zmožnosti.<sup>9</sup> Zakonsko določitev števila ur NPO in DPO za posamezne kategorije visokošolskih učiteljev je treba razlagati tako, da predstavlja optimum za zagotovitev kvalitete študija, hkrati pa določa tudi njihovo najvišjo dopustno obremenitev. Vsaka dodatna neposredna pedagoška obremenitev, ki presega postavljene zakonske okvire, namreč gotovo vpliva na zmanjševanje kvalitete pedagoškega in raziskovalnega dela. Univerza nima zakonskega pooblastila, da s svojimi akti določi drugačno število ur pedagoške obveznosti (neposredne ali dodatne) kot jih določa zakon, pač pa zgolj njihove oblike.

Tožena stranka faktorizacijo tožničnih ur vaj opravlja glede na položaj asistenta. ZVis za predavatelje določa 9 ur NPO (po Aktu so oblike: predavanja vaje, nastopi, hospitacije in seminarji), za asistente pa 10 ur NPO (po Aktu so oblike samo vaje) tedensko. Sodišči nižjih stopenj sicer nista ugotovili, kateri faktor konkretno je tožena stranka uporabila za faktoriziranje tožničnih vaj, ugotovili pa sta, da so bile vaje vrednotene nižje od predavanj. Iz Sprememb in dopolnitev Meril UM, izhaja, da se za predavatelja v 34 plačnem razredu, ki opravlja vaje, trenutno uporablja ekvivalent oziroma faktor 0,794. Sodišče je ugotovilo, da je tožena stranka že pred uvedbo plačnih razredov, na podlagi 8. člena Meril VZŠ ure vaj faktorizirala na bistveno podoben način. Če bi tožnica v okviru NPO opravljala samo vaje, bi z uporabo faktorja 0,794 za preračun vaj morala opraviti 11,33

<sup>9</sup> Kot izhaja iz Predloga za izdajo Zakona o visokem šolstvu s tezami (Poročevalec DZ 1992, št. 27, str. 65) in Predloga Zakona o visokem šolstvu (Poročevalec DZ 1993, št. 26, str. 3).

dejanskih ur vaj, kar je več kot asistent, ki mora opraviti 10 ur vaj tedensko. Na ta način bi tožnica ob enaki obliki NPO (vaje) lahko preseгла obremenitev asistenta, kar pa je nedopustno.

Glede na navedeno, revizijsko sodišče ugotavlja, da je bilo faktoriziranje tožničinih ur vaj, na način, ki je povzročil povečanje njene NPO in DPO nad zakonsko določenih 9 oziroma 3 ure, nezakonito. V kolikor je tožnica opravila več kot 9 + 3 ure vaj, predavanj, hospitacij, seminarjev tedensko, razlika predstavlja nezakonito odrejeno pedagoško obveznost. Če je tožnica te ure opravila, je upravičena tudi do ustreznega plačila v skladu z ZSPJS, ne glede na zakonske omejitve glede določitve in izplačevanja DPO. Zaradi zmotne uporabe materialnega prava sodišče ni ugotovilo, koliko ur neposredne in dodatne (tudi nezakonito odrejene) pedagoške obveznosti je tožnica opravila v obdobju, za katerega vtožuje razliko v plači in ali je njen zahtevek po višini utemeljen, zato bo to moralo ugotoviti v ponovljenem postopku.

#### **1.4. Izredna odpoved delavca**

Vrhovno sodišče je s Sodbo VIII Ips 47/2016 z dne 17. 5. 2016 ugodilo reviziji tožene stranke, ki je bila s Sklepom VIII DoR 94/2015 z dne 10. 12. 2015 dopuščena glede vprašanja, ali so bili glede na okoliščine primera podani pogoji za delavčevo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je delodajalec v roku treh dni (po delavčevem opominu) plačal zakonske zamudne obresti od z zamudo plačanih plač. Sodbi sodišč druge in prve stopnje je spremenilo tako, da je tožbeni zahtevek zavrnilo.

#### ***Povzetek stališč***

*ZDR-1 določa dva pogoja za delavčevo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Prvi pogoj je kršitev obveznosti oziroma neizpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja v smislu opredelitev v prvem odstavku 111. člena, drugi pogoj pa je pisno obvestilo Inšpektorata za delo in pisni opomin delavca delodajalcu na izpolnitev obveznosti in dejstvo, da delodajalec tudi po pisnem opominu v kratkem roku treh delovnih dni ne izpolni svoje obveznosti oziroma kršitve ne odpravi.*

*Iz določb prvega in drugega odstavka 111. člena ZDR-1 ne izhajata, da bi zakonodajalec predvidel, da se posledice posamezne kršitve iz prvega*



*odstavka ne bi dale odpraviti. V nasprotnem primeru bi za primer takih kršitev ne zahteval pisnega opomina in ne dopuščal možnosti odprave kršitve. Drugo vprašanje pa je, na kak način lahko delodajalec posamezno že storjeno kršitev odpravi.*

*Ker predstavlja plačilo plače denarno obveznost delodajalca in ker omogočajo določbe OZ popolno odškodnino tako v obliki plačila zakonskih zamudnih obresti, kot v obliki dodatno zahtevane odškodnine, če je škoda zaradi zamude višja, je evidentno, da splošna pravila civilnega prava v tej obliki ustrezno urejajo tudi možnost odprave posledic nepravočasnega plačila plače oziroma kršitve pravice do plačila plače na plačilni dan.*

## **I. Okoliščine primera**

Iz dejanskih ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da tožena stranka za mesec junij, avgust in september 2013, zamujala s plačilom plače tožniku, in sicer je bila plača za mesec junij izplačana z enodnevno zamudo, za mesec avgust in september pa s petdnevno zamudo. Tožnik je dne 4. 11. 2013 toženko pisno opomnil na izpolnitev obveznosti in istočasno o njenih kršitvah pri plačilu plače obvestil Inšpektorat za delo. Dne 5. 11. 2013 je tožena stranka tožniku od z zamudo izplačanih plač plačala zakonske zamudne obresti. Dne 11. 11. 2013 je tožnik toženi stranki zaradi trikratne zamude pri plačilu plače pisno podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče prve stopnje je ugodilo tožnikovemu tožbenemu zahtevku, da mu mora tožena stranka v posledici njegove izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi izplačati vtoževani znesek iz naslova odpravnine plačati in iz naslova odškodnine zaradi izgube odpovednega roka. Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

## **II. Razlogi za odločitev**

Na podlagi 4. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR-1 delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače v zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. V drugem odstavku 111. člena pa ZDR-1 določa, da mora delavec delodajalca pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvi pisno obvestiti Inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni

svoje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem tridesetdnevem roku.

Glede na navedeno ZDR-1 določa dva pogoja za delavčevo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Prvi pogoj je kršitev obveznost oziroma neizpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja v smislu opredelitev v prvem odstavku 111. člena, drugi pogoj pa je pisno obvestilo Inšpektorata za delo in pisni opomin delavca delodajalcu na izpolnitev obveznosti in dejstvo, da delodajalec tudi po pisnem opominu v kratkem roku treh delovnih dni ne izpolni svoje obveznosti oziroma kršitve ne odpravi.

Navedeni pogoji za delavčevo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi so v ZDR-1 jasno opredeljeni, tako da ni dvoma, da gre za kumulacijo predhodne v zakonu navedene kršitve in za neodpravo le-te v tridnevem roku tudi po delavčevem pisnem opominu. Taka opredelitev pogojev za delavčevo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ima podlago v določbah prvega odstavka 109. člena ZDR-1, da lahko delavec in delodajalec izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Navedena opredelitev glede izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi velja tako za delavca, kot za delodajalca. Z odpravo kršitve oziroma izpolnitvijo obveznosti v kratkem roku po delavčevem pisnem opominu delodajalec izkazuje, da je s svoje strani vsekakor pripravljen zagotavljati pogoje za nadaljevanje delavčeve zaposlitve (tako s priznanjem predhodne kršitve kot s pripravljenostjo in dejansko realizacijo njene sanacije). Ob izpolnitvi teh pogojev po zakonu pogoji za izredno odpoved niso podani (delavec pa ima sicer vedno možnost redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi).

Iz določb prvega in drugega odstavka 111. člena ZDR-1 ne izhaja, da bi zakonodajalec predvidel, da se posledice posamezne kršitve iz prvega odstavka ne bi dale odpraviti. V nasprotnem primeru bi za primer takih kršitev ne zahteval pisnega opomina in ne dopuščal možnosti odprave kršitve. Drugo vprašanje pa je, na kak način lahko delodajalec posamezno že storjeno kršitev odpravi.

Neplačilo plače ob zakonsko določenem ali pogodbeno dogovorjenem roku iz 4. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR-1 pomeni kršitev obveznosti plačila plače, tudi če jo delodajalec kasneje delavcu z zamudo izplača. Nadaljevanje kršitve s kasnejšim plačilom preneha, dejstvo kršitve zaradi zamude plačila pa ostaja.

Odprave kršitve neizplačila plače na plačilni dan ZDR-1 ne ureja. Zato je potrebno na podlagi prvega odstavka 13. člena ZDR-1 za odgovor na to vprašanje smiselno uporabiti splošna pravila civilnega prava.

OZ v 378. členu določa, da dolжник, ki je v zamudi z izpolnitvijo denarne obveznosti, dolguje poleg glavnice še zamudne obresti. Upnik ima v tem primeru pravico do zamudnih obresti ne glede na to, ali mu je zaradi zamude nastala kakšna škoda. Če pa je škoda, ki mu je nastala zaradi dolžnikove zamude, večja od zneska, ki bi ga dobil na račun obresti, ima pravico zahtevati razliko do popolne odškodnine (380. člen OZ). Ker predstavlja plačilo plače denarno obveznost delodajalca in ker omogočajo navedene določbe OZ popolno odškodnino tako v obliki plačila zakonskih zamudnih obresti, kot v obliki dodatno zahtevane odškodnine, če je škoda zaradi zamude višja, je evidentno, da splošna pravila civilnega prava v tej obliki ustrezno urejajo tudi možnost odprave posledic nepravočasnega plačila plače oziroma kršitve pravice do plačila plače na plačilni dan.

Glede na navedeno je tožena stranka svoje kršitve zaradi trikratnega plačila plače z zamudo pravno veljavno odpravila s plačilom zakonskih zamudnih obresti v tridnevnem roku po tožnikovem opominu, saj višje odškodnine iz naslova toženkine zamude tožnik ni uveljavljal. Zato drugi pogoj za njegovo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kot je ta opredeljen v drugem odstavku 111. člena ZDR-1, ni bil podan.<sup>10</sup>

## 2. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI

### 2.1. Nazivi visokošolskih učiteljev

**Vrhovno sodišče je s Sodbo VIII Ips 301/2015 z dne 7. 6. 2016 reviziji predlagatelja ugodilo in sodbi sodišč druge in prve stopnje spremenilo tako, da je ugotovilo, da je 9. člen Pravilnika o napredovanju zaposlenih Univerze v Mariboru v plačne razrede v neskladju z ZSPJS ter Kolektivno pogodbo za dejavnost vzgoje in izobraževanja ter ga razveljavilo.**

---

<sup>10</sup> Tožnik je v svoji zahtevi za izpolnitev obveznosti z dne 4. 11. 2013 tudi sam navedel, da bo podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, v kolikor tožena stranka v roku treh dni ne bo odpravila svoje kršitve.

## **Povzetek stališč**

*Med posameznimi izrazi v ZSPJS je tudi izraz „naziv,“ ki je opredeljen kot poimenovanje, ki ga javni uslužbenec pridobi z imenovanjem, izvolitvijo, podelitvijo ali napredovanjem v skladu z zakonom (2. člen ZSPJS). Glede na to opredelitev med nazive po ZSPJS spadajo tudi nazivi iz ZVis – docent, izredni profesor, redni profesor, itd. Neutemeljeno je tolmačenje, da teh nazivov ni mogoče upoštevati ali primerjati z nazivi po ZJU.*

*Delovno mesto visokošolskega učitelja ni delovno mesto visokošolskega učitelja docenta, delovno mesto visokošolskega učitelja izrednega profesorja in delovno mesto visokošolskega učitelja rednega profesorja, saj so to v opisih delovnih mest navedeni le nazivi visokošolskih učiteljev, opisi del in nalog pa niso različni. V vseh nazivih se opravljajo naloge visokošolskega učitelja. Nasprotna presoja sodišča druge stopnje je zato napačna in ne upošteva obstoječe ureditve.*

*Javni uslužbenec lahko napreduje v višji plačni razred po postopku napredovanja vsaka tri leta, pri čemer je pogoj za napredovanje delovna uspešnost, ki je izkazana v napredovalnem obdobju, poleg tega pa zakon določa tudi uvrstitev v (višji) plačni razred v primeru imenovanja v naziv oziroma višji naziv. Napredovanje v višji plačni razred in določitev plačnega razreda ob imenovanju v (višji) naziv se ne izključujeta.*

## **I. Okoliščine primera**

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek predlagatelja za ugotovitev neskladnosti 9. člena Pravilnika o napredovanju zaposlenih Univerze v Mariboru v plačne razrede (Pravilnik) z ZSPJS in Kolektivno pogodbo za dejavnost vzgoje in izobraževanja (KPDVI) in za razveljavitev tega člena Pravilnika. Presodilo je, da je bil Pravilnik sprejet po zakonitem postopku in da je v skladu z njim treba razlikovati med napredovanjem v višje plačne razrede po ZSPJS in napredovanjem na pedagoških delovnih mestih, za katera se zahteva izvolitev v habilitacijski naziv. Izvolitev v takšen naziv ni povezana z vsakoletnim ocenjevanjem in napredovanjem, ki na istem delovnem mestu poteka vsaka tri leta. Upoštevajoč avtonomijo univerze, 9. člen Pravilnika ne posega v zakonske določbe glede urejanja napredovalnega obdobja in jih ne spreminja. Določba ne posega v 16. člen ZSPJS (saj ne ureja iste materije), obenem pa tudi pridobitev višjega habilitacijskega naziva ni povezana z napredovanjem, ki ga določa 13. člen

ZSPJS. Sklicevanje predlagatelja na 17. člen istega zakona je neutemeljeno, prav tako tudi na drugi odstavek 1. člena, ureditev pa tudi ni v nasprotju z 19. členom ZSPJS. Sodišče druge stopnje je pritožbo predlagatelja zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

## II. Razlogi za odločitev

Iz 52. člena ZVis izhaja, da so visokošolski učitelji docent, izredni profesor in redni profesor ter lektor; visokošolski učitelji v visokošolskih strokovnih programih so tudi predavatelji in višji predavatelji. Zakon v 53. členu opredeljuje tudi znanstvene delavce in v 54. členu visokošolske sodelavce, med katerimi so asistent, bibliotekar, strokovni svetnik, itd. Pogoji za izvolitev v nazive so opredeljeni v 55. členu ZVis; v naziv docent, izredni profesor in redni profesor je lahko izvoljen, kdor ima doktorat znanosti in preverjene pedagoške sposobnosti, itd., pri čemer morajo visokošolski učitelji, znanstveni delavci in visokošolski sodelavci izpolnjevati tudi pogoje, določene v skladu z merili za izvolitev v naziv, ki jih določi senat visokošolskega zavoda v skladu z zakonom, oziroma za visokošolske zavode, ki so članice univerze, senat univerze. Merila za izvolitev v naziv morajo biti mednarodno primerljiva in se javno objavijo. ZVis v 56. členu določa tudi postopek za izvolitev, podrobnejši postopek pa se uredi v statutu visokošolskega zavoda (57. člen).

V okviru avtonomije visokošolskih zavodov (6. člen ZVis) se univerzam med drugim zagotavlja samostojno urejanje notranje organizacije in delovanja s statutom v skladu z zakonom, sprejemanjem meril za izvolitev v naziv visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev, volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev, izbira visokošolskih učiteljev, podeljevanje nazivov in naslovov, volitve, imenovanje v poklic organov v skladu s statuti in drugimi akti, ter upravljanje s premoženjem v skladu z namenom, za katerega je bilo pridobljeno – vendar v skladu z zakoni in drugimi predpisi, ki veljajo za posamezna področja delovanja zavodov (univerz). Eno od teh področij je tudi področje plač; avtonomija univerze se lahko giblje le v okvirih zakonske in podzakonske ureditve oziroma določb veljavnih kolektivnih pogodb.

ZSPJS ureja sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju (kamor se uvršča tudi nasprotni udeleženelec), pravila za njihovo določanje, obračunavanje in izplačila ter pravila za določanje obsega sredstev za plače (prvi odstavek 1. člena). Zakon določa tudi skupne temelje sistema plač v javnem

sektorju, in sicer za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, za zagotovitev preglednosti sistema plač, ter stimulativnosti plač (drugi odstavek 1. člena). Med posameznimi izrazi v tem zakonu je tudi izraz „naziv,“ ki je opredeljen kot poimenovanje, ki ga javni uslužbenec pridobi z imenovanjem, izvolitvijo, podelitvijo ali napredovanjem v skladu z zakonom (2. člen ZSPJS). Glede na to opredelitev med nazive po ZSPJS spadajo tudi nazivi iz ZVis – docent, izredni profesor, redni profesor, itd. To v skladu z zakonom določajo tudi Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev nasprotnega udeleženca v 2. členu.

Neutemeljeno je tolmačenje, da teh nazivov ni mogoče upoštevati ali primerjati z nazivi po ZJU. Dejansko res ne gre za nazive, ki jih določa ZJU (85. člen), temveč za nazive, ki so specifični za visokošolske učitelje, znanstvene delavce in visokošolske sodelavce, ki pa ustrezajo opredelitvi izraza v 2. členu ZSPJS. Ti nazivi niso izključeni iz opredelitev, na katere zakon v nadaljevanju veže določitev plačilnega razreda v primeru imenovanja v (višji) naziv. ZSPJS plačne skupine povezuje s funkcijami oziroma delovnimi mesti in nazivi, ki so značilni za dejavnost. Tudi osnovno plačo opredeli kot tisti del plače, ki ga prejema javni uslužbenec ali funkcionar na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu (2. člen ZSPJS).

ZSPJS v 7. členu določa v plačni skupini D delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja ter v plačno podskupino D1 uvršča visokošolske učitelje in visokošolske sodelavce. V nadaljevanju se sklicuje na katalog funkcij, delovnih mest in nazivov, določenih z zakonom, podzakonskim predpisom, splošnim aktom organa iz 13. člena tega zakona ali kolektivno pogodbo, ki ga objavi ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju in v petem odstavku istega člena določa, da uporabnik proračuna v aktu o sistemizaciji ne sme sistemizirati delovnega mesta in naziva, ki ni naveden v aktih iz tretjega odstavka. ZSPJS v 12. členu tudi določa orientacijska delovna mesta in nazive, ki omogočajo primerjavo v plačilnih skupinah in ovrednotenje z uporabo skupne metodologije, ki se določi s posebno kolektivno pogodbo – to je bila Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede. V skladu s 13. členom ZSPJS se uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede opravi upoštevajoč uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov, delovna mesta oziroma nazivi pa se v sistemizacijah uvrščajo v plačne razrede v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivno pogodbo, ki velja za

uporabnike proračuna. Zakon s tem v zvezi napotuje na Kolektivno pogodbo za javni sektor in KPDVI oziroma Aneks k tej pogodbi, ki določa uvrščanje delovnih mest in nazivov plačne skupine D oziroma njenih plačnih podskupin D1, D2 in D3. Že Kolektivna pogodba za javni sektor v plačni skupini D med drugim predvideva orientacijsko delovno mesto visokošolskega učitelja docenta (šifra D019001) v IX tarifnem razredu in 43. plačnem razredu. Aneks h KPDVI (kar je še posebej pomembno za ta spor) izrecno določa delovno mesto visokošolskega učitelja (šifra D019001), v IX. tarifnem razredu in nazivih docenta, izrednega profesorja ter rednega profesorja, s predvidenim razponom plačnih razredov za vsakega od nazivov. Na tej podlagi tudi iz objavljenega kataloga, ki je predviden v tretjem odstavku 7. člena ZSPJS, med drugim izhaja, da je pod šifro delovnega mesta D019001 navedeno delovno mesto visokošolskega učitelja, ki je razvrščeno v IX. tarifni razred, opredeljeno pa je tudi, da se to delovno mesto opravlja v treh nazivih (docent, izredni profesor in redni profesor).

Tudi iz Splošnega akta o organiziranosti in sistemizaciji univerze in članic (nasprotnega udeleženca) ne izhaja nič drugega. Delovno mesto visokošolskega učitelja je opredeljeno z enako šifro, pri čemer ne gre za delovno mesto visokošolskega učitelja docenta, delovno mesto visokošolskega učitelja izrednega profesorja in delovno mesto visokošolskega učitelja rednega profesorja, saj so to v opisih delovnih mest (in v skladu z v prejšnji točki obrazložitve navedenimi pravnimi podlagami) navedeni le nazivi visokošolskih učiteljev, opisi del in nalog pa niso različni. V vseh nazivih se opravljajo naloge visokošolskega učitelja. Nasprotna presoja sodišča druge stopnje je zato napačna in ne upošteva obstoječe ureditve.

ZSPJS v zvezi z napredovanjem v višje plačne razrede v 16. členu določa, da javni uslužbenci na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, lahko v posameznem nazivu napredujejo največ za 5 plačnih razredov, javni uslužbenci, kjer ni mogoče napredovati v naziv, pa lahko na delovnem mestu napredujejo največ za 10 plačnih razredov. V skladu s to določbo so opredeljeni tudi plačni razredi za posamezne nazive na delovnem mestu visokošolskega učitelja, saj je za vsakega od nazivov določen razpon 5 razredov. To tudi pomeni, da je na tem delovnem mestu predvideno napredovanje, oziroma točneje določitev višjega plačnega razreda tudi glede na višji naziv.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Po 16. členu ZSPJS je predvideno napredovanje vsaka tri leta za en ali dva plačna razreda, ob izpolnjevanju predpisanih pogojev. Pogoje za napredovanje v višji plačni razred natančneje določa 17. člen istega zakona, ki v 17a. členu omogoča tudi preizkus ocene.

S tem v zvezi pa je pomemben tudi 19. člen ZSPJS (določitev plačnega razreda ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv), po katerem se ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv javni uslužbenec uvrsti v plačni razred, v katerega je uvrščeno delovno mesto, za katerega je javni uslužbenec sklenil delovno razmerje, oziroma na katerega je bil premeščen oziroma plačni razred, v katerega je uvrščen naziv, v katerega je imenovan.<sup>12</sup>

Javni uslužbenec torej lahko napreduje v višji plačni razred po postopku napredovanja vsaka tri leta, pri čemer je pogoj za napredovanje delovna uspešnost, ki je izkazana v napredovalnem obdobju, poleg tega pa zakon določa tudi uvrstitev v (višji) plačni razred v primeru imenovanja v naziv oziroma višji naziv. Napredovanje v višji plačni razred in določitev plačnega razreda ob imenovanju v (višji) naziv se ne izključujeta.

V izpodbijanem Pravilniku, ki določa napredovanje zaposlenih v plačne razrede, je v drugem odstavku 1. člena ustrezno določeno, da napredovanje delavcev v plačne razrede po tem pravilniku ne izključuje hkratnega napredovanja delavcev v višji naziv, če delavec izpolnjuje predpisane pogoje, sicer pa je v nadaljevanju predvideno napredovanje vsake tri leta (tretji odstavek 1. člena). Pravilnik nato določa le pogoje za napredovanje na podlagi delovne uspešnosti ter način in postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev. 9. člen Pravilnika (ki ima naslov: napredovanje delavcev Univerze v Mariboru na pedagoških delovnih mestih, za katere se zahteva izvolitev v naziv) pa v nasprotju s 1. členom določa: „V primeru izvolitve v višji habilitacijski naziv delavec Univerze v Mariboru ne napreduje na delovno mesto višje tarifne skupine, oziroma ne napreduje v nazivu delovnega mesta avtomatično, v skladu s pridobljenim višjim (habilitacijskim) nazivom in mu posledično ne pripada nova pogodba o zaposlitvi“ (prvi odstavek). „Delavec, ki je pridobil višji habilitacijski naziv, lahko napreduje na delovnem mestu višje tarifne skupine oziroma lahko napreduje v nazivu delovnega mesta samo na podlagi predloga odgovorne osebe članice, ustrezno sistemiziranega delovnega mesta in zagotovljenih finančnih sredstev članice. Odgovorna oseba mora pred premestitvijo delavca v višji izhodiščni plačni razred pridobiti soglasje rektorja univerze. V tem primeru z dnem sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi začne za delavca teči novo napredovalno obdobje“ (drugi odstavek).

---

<sup>12</sup> V tem členu in v 20. členu ZSPJS so nato še podrobneje opredeljena pravila za določitev plačnega razreda.



Določba omenja „napredovanje na delovno mesto v višji tarifni skupini“ in „napredovanje v nazivu delovnega mesta.“ Izraza nista povsem ustrezna. Formalno namreč ni pravilno govoriti o „napredovanju“ na delovno mesto v višji tarifni skupini.<sup>13</sup> V zvezi z „napredovanjem v nazivu delovnega mesta“ pa npr. pri visokošolskem učitelju ne gre za napredovanje v nazivu delovnega mesta, temveč za možnost napredovanja v višji naziv, vendar na istem delovnem mestu.

Delovno pravni status delavca tudi sicer ne opredeljuje le delovno mesto oziroma sprememba delovnega mesta, temveč je pomemben vidik tega statusa tudi plača delavca (in sprememba pogodbe zaradi višje plače). Ta aspekt je tudi bistvo tega spora, saj je predlagatelj zlasti izpostavil problem plač visokošolskih učiteljev pri napredovanju v višji habilitacijski naziv, vendar na istem delovnem mestu. Nasprotni udeleženec tudi v tem primeru šteje, da je izpodbijani člen Pravilnika podlaga za izplačilo višje plače (ob višji habilitaciji), vendar le ob dodatnih pogojih in postopkih, ki jih določa v drugem odstavku.

V primeru habilitacijskega naziva formalno ne gre za napredovanje v smislu predvidenega „horizontalnega“ napredovanja v plačnih razredih (17. člen ZSPJS), temveč za določitev višje plače zaradi višjega naziva (19. in 20. člen ZSPJS). Določba 9. člena Pravilnika opredeli tudi „napredovanje v nazivu delovnega mesta“ in določa dodatne pogoje in postopke za višjo plačo po pridobitvi višjega habilitacijskega naziva. Takšna določba ni v skladu z ZSPJS in KPVDI. ZSPJS in KPVDI namreč ne določata dodatnih pogojev in postopkov za določitev višje plače ter ne napotujeta na možnost dodatnega drugačnega urejanja z internimi pravili zavoda po pridobitvi višjega habilitacijskega naziva. To je razumljivo, saj gradita sistem, ki temelji na načelu enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah. Z opisano ureditvijo v 9. členu Pravilnika nasprotni udeleženec ne zagotavlja ustreznega delovanja sistema in z določitvijo dodatnih pogojev in postopkov za pridobitev pravice do višje plače, katerih izpolnitev je povsem negotova,<sup>14</sup> ustvarja neenakopravno obravnavanje. Javni uslužbenec

<sup>13</sup> Obenem je jasno, da zgolj pridobitev višjega habilitacijskega naziva samo po sebi ne more biti podlaga za „napredovanje na delovno mesto v višji tarifni skupini,“ oziroma sklenitev pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto (v višji tarifni skupini). Tako npr. pridobitev habilitacijskega naziva docenta, ki ga pridobi nekdo, ki je zaposlen na delovnem mestu, kjer ta naziv ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, oziroma ne gre za delovno mesto visokošolskega učitelja (npr. visokošolski sodelavec na delovnem mestu asistenta), sama po sebi ne more biti podlaga za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto.

<sup>14</sup> Poleg drugega je odvisna tudi od predloga članice ter soglasja rektorja – torej je tudi glede tega prepuščena njuni prosti odločitvi, kar vodi v arbitrarnost.

na delovnem mestu visokošolskega učitelja, na katerem se lahko delo opravlja v več nazivih, po pridobitvi višjega habilitacijskega naziva ne sme biti dodatno omejevan pri določitvi višjega plačnega razreda, ki je predviden za delo v tem nazivu. Določitev takšnih dodatnih pogojev za napredovanje glede na določbe ZSPJS in KPDVI tudi ne sodi v sfero avtonomnega urejanja in odločanja univerze.

Nezakonita je tudi določitev, da z dnem sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi začne za delavca teči novo napredovalno obdobje. Dodatni pogoji za napredovanje po drugem odstavku 9. člena Pravilnika ne morejo pomeniti (upoštevajoč že navedene razloge), da se novo napredovalno obdobje začne šele takrat, ko po izvedbi vseh predvidenih dodatnih postopkov, katerih izvedba je tudi sicer povsem negotova, delavec sklene novo pogodbo o zaposlitvi. Novo napredovalno obdobje namreč ni vezano na sklenitev nove pogodbe, temveč na pridobitev višjega habilitacijskega naziva. V zvezi s tem lahko pride tudi do mešanja določitve plačnega razreda ob imenovanju v višji naziv v skladu z 19. členom ZSPJS in napredovanja po 16. členu ZSPJS.<sup>15</sup>

Glede na navedeno je revizijsko sodišče spremenilo izpodbijano sodbo in sodbo sodišča prve stopnje tako, da je zahtevku ugodilo.

### 3. SOCIALNI SPORI

#### 3.1. Posledice zamude 30-dnevnega roka za prijavo pri zavodu za zaposlovanje po prenehanju obveznega zavarovanja

**Vrhovno sodišče je s Sodbo VIII Ips 89/2016 z dne 30. 8. 2016 zavrnilo revizijo tožene stranke in soglašalo s stališčem sodišč druge in prve stopnje, da zamuda roka za prijavo pri Zavodu republike Slovenije za zaposlovanje po prenehanju obveznega zavarovanja, nima za posledico prenehanja pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost.**

---

<sup>15</sup> V zadnjem primeru iz ZSPJS izhaja, da se kot napredovalno obdobje šteje čas od zadnjega napredovanja v višji plačni razred, za napredovalno obdobje pa se upošteva čas, ko je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katera je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe.

## **Povzetek stališč**

*Pravilna razlaga prvega odstavka 119. člena ZUTD je takšna, da zamuda 30-dnevnega roka za prijavo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje nima za posledico prenehanja pravice do denarnega nadomestila, temveč milejšo posledico, t.j. da se skupna dolžina prejemanja denarnega nadomestila skrajša v skladu z drugim stavkom prvega odstavka 119. člena ZUTD.*

## **I. Okoliščine primera**

Iz dejanskih ugotovitev sodišč druge in prve stopnje izhaja, da je tožniku obvezno zavarovanje kot samostojnemu podjetniku prenehalo z dnem 20. 3. 2014 in da je vlogo za vpis v evidenco brezposelnih oseb ter v evidenco iskalcev zaposlitve, kakor tudi vlogo za priznanje denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, vložil po izteku 30 dni od prenehanja obveznega zavarovanja iz naslova samozaposlitve. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Zavod) je kot organ prve stopnje s sklepom zavrgel tožnikovo zahtevo za priznanje pravice do denarnega nadomestila med brezposelnostjo z obrazložitvijo, da je tožnik zamudil 30-dnevni rok za prijavo na Zavodu po prenehanju obveznega zavarovanja. Z odločbo tožene stranke je bila zavrnjena tožnikova pritožba zoper omenjeni sklep.

Sodišče prve stopnje je odpravilo odločbo tožene stranke in sklep Zavoda ter toženi stranki naložilo, da v roku 30 dni od pravomočnosti sodbe izda novo odločbo o tožnikovi pravici do denarnega nadomestila za brezposelnost. Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

## **II. Razlogi za odločitev**

Ureditev roka za prijavo pri Zavodu oziroma posledic zamude tega roka iz prvega odstavka 119. člena ZUTD ni povsem nesporna, vendar pa ni tako nejasna, da z uporabo uveljavljenih pravil razlage ne bi bilo mogoče ugotoviti njene vsebine.<sup>16</sup>

Prvi odstavek 119. člena ZUTD določa, da denarno nadomestilo pripada zavarovancu z naslednjim dnem po prenehanju pravnega razmerja, ki je bilo podlaga za obvezno ali prostovoljno zavarovanje za primer brezposelnosti, če se prijavi pri Zavodu in vloži zahtevo za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila

---

<sup>16</sup> Prim. Up-133/04-17 z dne 1. 12. 2005.

v 30 dneh po prenehanju zavarovanja. Če uveljavlja denarno nadomestilo po tem roku, se skupna dolžina prejemanja denarnega nadomestila skrajša za koledarske dneve, ki pretečejo od 31. dneva po prenehanju obveznega ali prostovoljnega zavarovanja do dneva vložitve zahteve.

Vrhovno sodišče je večkrat poudarilo, da je jezikovna razlaga praviloma temeljni razlagalni argument, pri katerem se s pomočjo jezikovnih pravil išče jezikovni smisel pravne norme, in tvori izhodišče ter jezikovni okvir, ki ga pomensko določajo in soopredeljujejo ostale uveljavljene metode razlage. Pri tem sta ključni teleološka in sistemska razlaga, katerih cilj je dognati smisel in namen neke določbe v kontekstu zakona ter pravnega sistema kot celote, upoštevaje tudi namen zakonodajalca in zakonodajno gradivo.

Jezikovna razlaga ne narekuje zaključka, kot ga ponuja revizija, temveč v povezavi z argumentom *a contrario* zaradi odsotnosti določbe, ki bi izrecno določala, da milejša pravna posledica iz drugega stavka prvega odstavka 119. člena ZUTD nastopi le, če se je zavarovanec prijavil pri Zavodu v roku 30 dni, predstavlja argument za ravno nasprotno stališče, ki ga sprejema tudi revizijsko sodišče. Zlasti v nadaljnjem kontekstu s teleološko in sistemsko razlago tako tudi jezikovna razlaga daje podlago za takšen način razumevanja roka za prijavo pri Zavodu iz prvega odstavka 119. člena ZUTD, kakršnega sta zavzeli sodišči prve in druge stopnje.

Obe sodišči sta tudi pravilno opozorili na zakonodajno gradivo, iz katerega izhaja namen zakonodajalca, da zamuda roka za prijavo pri zavodu nima za posledico prenehanja pravice do denarnega nadomestila. V zvezi z revizijskimi navedbami, ki izpostavljajo, da je v zakonodajnem gradivu zapisano, da se s tem členom določa materialni rok, revizijsko sodišče pojasnjuje, da pravna teorija in sodna praksa poznata več klasifikacij rokov, tudi na procesne in materialne. Obstajajo materialni roki, ki niso prekluzivni, ter procesni roki, ki so prekluzivni, prav tako pa pravna teorija in sodna praksa zanikata, da je mogoče podaljšanje prekluzivnih rokov. Tovrstne klasifikacije in druga dognanja pravne teorije oziroma stališča sodne prakse rednih sodišč niso rigidna oziroma nesprejemljiva, prav tako pa iz ustavnopravnih razlogov ne omejujejo zakonodajalca pri drugačnem urejanju rokov s posameznimi zakonskimi določbami. Iz tega izhaja tudi, da zgolj označba roka kot materialnega v zakonodajnem gradivu še ne pomeni, da je bil namen zakonodajalca določiti prekluzivni rok. To je razvidno tudi iz tega, da je zapisano, da gre za materialni rok za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila, in ne da gre za materialni rok za prijavo pri Zavodu v zvezi z uveljavitvijo pravice do denarnega nadomestila. Zato je pomembno tudi, da je v nadaljevanju, na naslednji

strani v zakonodajnem gradivu, jasno in izrecno izražen namen zakonodajalca (da zamuda roka nima več za posledico izgubo pravice), s katerim je podrobneje pojasnil učinek roka iz prvega odstavka 119. člena ZUTD. Na neprekluzivnost roka lahko sklepamo tudi iz določbe tretjega odstavka 119. člena ZUTD, ki določa zadržanje teka roka, kar ni karakteristika prekluzivnih rokov.

V tej povezavi ima tako zamuda roka za prijavo na Zavod iz 119. člena ZUTD za posledico posameznikovo možnost uveljavljanja pravice v vse manjšem obsegu (dokler zamuda ne doseže števila dni, kolikor bi v izhodišču trajalo posameznikovo prejetje nadomestila), kar ni niti posledica, značilna za materialne prekluzivne roke (zamuda katerih je takojšnje prenehanje pravice v celoti), niti posledica, značilna za materialne zastaralne roke (prenehanje možnosti učinkovitega uveljavljanja oziroma sprememba v t.i. naturalno terjatev).

Vrhovno sodišče sicer do sedaj ni odločalo niti o pravnih posledicah zamude roka iz prvega odstavka 119. člena ZUTD niti o pravnih posledicah zamude roka iz prvega odstavka 31. člena ZZZPB. Sodna praksa nižjih sodišč revizijskega sodišča ne zavezuje. Ob uporabi teleološke in sistematične razlage za primerjavo ureditev določenega zakonskega instituta oziroma pomena določene zakonske norme tudi načeloma ne zadošča vedno primerjava besedila zgolj enega člena, saj je potrebno upoštevati kompleksnost ureditve instituta denarnega nadomestila za brezposelnost kot ene izmed pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Revizijske navedbe o sodni praksi nižjih sodišč in primerjava besedila zgolj 119. člena ZUTD ter 31. člena ZZZPB niso prepričljiv argument za stališče tožene stranke, da je posledica zamude roka za prijavo pri zavodu iz prvega odstavka 119. člena ZUTD prenehanje pravice do denarnega nadomestila. Pri tem je treba tudi poudariti, da je bilo besedilo 31. člena ZZZPB, na katerega se tožena stranka sklicuje v reviziji, drugačno kot besedilo 119. člena ZUTD. Tožena stranka spregleda, da je prejšnji 31. člen ZZZPB vseboval tudi peti odstavek (ki ga ob primerjavi ureditev sicer pravilno citira), po katerem zavarovanec ni mogel uveljavljati pravice do denarnega nadomestila po poteku 60 dni od prenehanja obveznega zavarovanja ali po poteku 30 dni od prenehanja razlogov iz drugega odstavka tega člena. To pa predstavlja tudi bistveno razliko glede na besedilo ZUTD, ki ne omogoča ustrezne primerjave.

Pri interpretaciji zakonske izvedbe določene ustavne pravice<sup>17</sup> oziroma zakonskih določb, s katerimi se uresničuje določena ustavna pravica, je treba ob morebitni

---

<sup>17</sup> Drugi odstavek 50. člena Ustave Republike Slovenije (v nadaljevanju URS) določa obveznost

nejasni ali nedorečeni pravni ureditvi oziroma v primeru dvoma interpretirati ter uporabljati zakonsko ureditev *in favorem* tej ustavni pravici, ob tem pa ni sprejemljiv pristop, ki bi bil restriktiven do te ustavne pravice. Pri razlagi je treba upoštevati tudi celovit sistem zavarovanja za primer brezposelnosti, kjer pravica do denarnega nadomestila tvori enega od mehanizmov za doseganje enega od ciljev zakona, določenega v tretjem odstavku 3. člena ZUTD, t.j. zagotavljanja varnosti zavarovancev v primerih nastanka brezposelnosti brez njihove krivde ali proti njihovi volji z zagotovitvijo denarnih nadomestil po načelih vzajemnosti in solidarnosti. Razlaga, za katero se zavzema revizija, ni skladna s tem ciljem in ureditvijo pravice do denarnega nadomestila zaradi brezposelnosti. Iz nesporne možnosti uveljavljanja pravice do denarnega nadomestila v primeru vložitve zahteve po izteku 30-dnevnega roka iz prvega odstavka 119. člena ZUTD izhaja, da je namen sistema omogočiti zavarovancem izrabo pravice do denarnega nadomestila v vsaj določenem obsegu, ustrezno zmanjšanem glede na njihovo krivdno zamudo pri izrabi te pravice. Ureditev iz drugega stavka prvega odstavka 119. člena ZUTD tako predstavlja izraz ravnovesja med zahtevo po skrbnosti zavarovancev in ciljem zagotavljanja varnosti zavarovancem, pravne posledice zamude roka za prijavo pri zavodu iz prvega stavka prvega odstavka 119. člena ZUTD pa je treba presojeti v kontekstu iskanja tega optimalnega ravnovesja. Ob upoštevanju zavarovalnega principa ter drugih lastnosti sistema ZUTD ni videti takšnih javnih ali drugih koristi oziroma razumnih razlogov, ki bi narekovale oziroma utemeljevale tako strogo razlago pravnih posledic zamude roka za prijavo pri Zavodu ob hkratni določitvi milejših posledic za zamudo roka za podajo zahteve za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila.

Tudi sicer bi pravne posledice prenehanja pravice do denarnega nadomestila zaradi zamude roka za prijavo pri zavodu iz prvega odstavka 119. člena ZUTD morale biti jasno in izrecno določene, kar pa iz zakonskega besedila v smislu prenehanja pravice ne izhaja. Iz teh in drugih razlogov, med katerimi velja omeniti zahteve načela pravne države iz 2. člena Ustave RS, ne drži stališče tožene

---

države urediti obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbeti za njihovo delovanje. Med socialnimi zavarovanji, navedenimi v tej ustavni določbi, sicer ni izrecno omenjeno tudi zavarovanje za brezposelnost, vendar pa je treba pod pojem druga socialna zavarovanja iz drugega odstavka 50. člena URS uvrstiti tudi to vrsto zavarovanja, prenehanje pravice do denarnega nadomestila pa obravnavati kot poseg v pravico do socialne varnosti, pri tem pa upoštevati tudi načelo socialne države iz 2. člena URS. Prim. tudi z U-I-159/07-22 z dne 10. 6. 2010 in U-I-277/05-32 z dne 9. 2. 2006.

stranke, da zakonodajalcu ni bilo treba še posebej dodajati sankcij oziroma posledic v primeru zamude tega roka.

Pravilna razlaga prvega odstavka 119. člena ZUTD je torej takšna, da zamuda 30-dnevnega roka za prijavo pri Zavodu nima za posledico prenehanja pravice do denarnega nadomestila, temveč milejšo posledico, t.j. da se skupna dolžina prejemanja denarnega nadomestila skrajša v skladu z drugim stavkom prvega odstavka 119. člena ZUTD.

### **3.2. Upoštevanje periodičnega dohodka pri priznanju pravice do otroškega dodatka**

**Vrhovno sodišče je s Sodbo VIII Ips 130/2016 z dne 25. 10. 2016 reviziji tožnika ugodilo in sodbi sodišč druge in prve stopnje spremenilo tako, da je odločbe tožene stranke, s katerimi je ta odločila o pravici tožnika do otroškega dodatka, razveljavilo in zadevo vrnilo toženi stranki v ponovno odločanje.**

#### ***Povzetek stališč***

*Drugi odstavek 13. člena Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS) je treba razlagati in uporabiti skupaj z 2. točko prvega odstavka 13. člena ZUPJS.*

*Zakon v drugem odstavku 13. člena ZUPJS opredeljuje periodični dohodek, ki ga je treba aplicirati na 2. točko prvega odstavka 13. člena ZUPJS in razumeti tudi kot izgubo periodičnega dohodka in njegovo nenadomestitev z drugim periodičnim dohodkom v enakih ali podobnih zneskih. Prenehanje prejemanja periodičnega dohodka torej pomeni, da oseba ne prejema nobenega novega periodičnega dohodka, ki bi pomenil nadomestitev prejšnjega periodičnega dohodka v enakih ali podobnih zneskih in v tem primeru se od dohodka odšteje izgubljeni periodični dohodek.*

*Za različno obravnavo upravičencev pri ugotavljanju materialnega položaja glede na to, ali popolnoma izgubijo periodični dohodek ali pa se ta bistveno zmanjša ni razumnega razloga, ker se v obeh primerih materialni položaj upravičencev občutno poslabša. Zato bi različna obravnava lahko pomenila kršitev ustavne pravice do enakega obravnavanja iz 14. člena Ustave RS.*

## I. Okoliščine primera

Tožena stranka je tožniku z dokončno odločbo z dne 3. 6. 2013, v zvezi s prvostopenjsko odločbo z dne 30. 4. 2012, priznala pravico do otroškega dodatka od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012 v višini 48,04 EUR, z dokončno odločbo z dne 10. 6. 2013 v zvezi s prvostopenjsko odločbo z dne 22. 1. 2013, pa mu je priznala pravico do otroškega dodatka od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013 v višini 27,40 EUR. Tožnik se z izdanimi odločbami ni strinjal, saj je menil, da bi morala tožena stranka pri odločanju o pravici do otroškega dodatka ugotovljen dohodek družine zmanjšati, ker je tožnik prenehal prejemati plačo kot periodični dohodek in začel prejemati nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije kot drug periodični dohodek v sicer bistveno različnem (nižjem) znesku.

Sodišče prve stopnje je zahtevek za odpravo zgoraj navedenih odločb tožene stranke zavrnilo, sodišče druge stopnje pa je to odločitev potrdilo.

## II. Razlogi za odločitev

Predmet revizijske presoje je vprašanje, ali je mogoče pri ugotavljanju upravičenosti do posamezne pravice iz javnih sredstev uporabiti 2. točko prvega odstavka 13. člena ZUPJS tudi v primeru, ko je upravičenec prenehal prejemati en periodični dohodek in začel prejemati drug periodični dohodek, vendar v bistveno nižjem znesku. Po prepričanju tožnika bi morala tožena stranka pri ugotavljanju materialnega položaja (po začetku prejemanja nadomestila) uporabiti izjemo iz 2. točke prvega odstavka 13. člena ZUPJS in spremembo v višini dohodka ustrezno upoštevati.

Po 2. točki prvega odstavka 13. člena ZUPJS se pri ugotavljanju upravičenosti do posamezne pravice iz javnih sredstev dohodek zmanjša za periodične dohodke, ki jih je oseba nehala prejemati, in ni začela prejemati drugih periodičnih dohodkov. Zakon res postavlja dva kumulativna pogoja za odštetje periodičnega dohodka, in sicer izgubo periodičnega dohodka ter njegovo nenadomestitev z drugim periodičnim dohodkom, vendar je sodišče navedeno določbo zmotno razlagalo in uporabilo izolirano. Tožnik pravilno opozarja, da je treba drugi odstavek 13. člena ZUPJS razlagati in uporabiti skupaj z 2. točko prvega odstavka 13. člena ZUPJS. Drugi odstavek 13. člena ZUPJS našteva, kateri so periodični dohodki iz 2. točke prvega odstavka 13. člena ZUPJS in sicer plače, pokojnine, preživnine, rente in drugi dohodki, ki jih oseba prejema v enakih ali podobnih zneskih v enakih ali podobnih časovnih obdobjih. Besedilo »prejema v enakih ali



podobnih zneskih« pomeni opredelitev, da je dohodek periodični, če ga oseba prejema v nekem časovnem obdobju v približno podobnih zneskih. Zakon torej v drugem odstavku 13. člena ZUPJS opredeljuje periodični dohodek, ki ga je treba aplicirati na 2. točko prvega odstavka 13. člena ZUPJS in razumeti tudi kot izgubo periodičnega dohodka in njegovo nenadomestitev z drugim periodičnim dohodkom v enakih ali podobnih zneskih. Prenehanje prejemanja periodičnega dohodka torej pomeni, da oseba ne prejema nobenega novega periodičnega dohodka, ki bi pomenil nadomestitev prejšnjega periodičnega dohodka v enakih ali podobnih zneskih in v tem primeru se od dohodka odšteje izgubljeni periodični dohodek. Čeprav določba 2. točke prvega odstavka 13. člena ZUPJS izrecno ne predvideva primera izgube periodičnega dohodka in nadomestitev z drugim periodičnim dohodkom v bistveno nižjem znesku, jo je treba na podlagi 2. točke prvega odstavka 13. člena ZUPJS uporabiti tudi za obravnavano situacijo.

Navedena razlaga je skladna tudi z načelom pravične razdelitve javnih sredstev, ki ga zasleduje ZUPJS. To načelo pomeni, da se pravice dodeljujejo tako, da se zagotovi pravična porazdelitev javnih sredstev glede na potrebe posameznika oziroma družine in glede na namen posamezne pravice, in da pomoč prejmejo tisti, ki jo zares potrebujejo. Ker je tožnik prenehal prejemati plačo in druge prejemke iz delovnega razmerja in začel prejemati nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije, ki je bistveno nižje od plače, se je materialni položaj njegove družine poslabšal. Pri presoji materialne stiske so lahko pomembni dohodki, s katerimi družina razpolaga v trenutku uveljavljanja pravice, če se je pred tem materialni položaj družine občutno poslabšal. Zato so utemeljene navedbe tožnika, da se pri ugotavljanju materialnega položaja družine ustrezno upošteva tudi nadomestilo, ker bi to praviloma vodilo v priznanje pravice do otroškega dodatka v višjem znesku. Na ta način bi se uresničil tudi namen zakona, da upravičenci prejmejo ustrezne pravice takrat, ko jih potrebujejo.

Tudi z vidika ustavne pravice do enakega obravnavanja iz 14. člena Ustave RS je zgoraj navedena razlaga utemeljena. Za različno obravnavo upravičencev pri ugotavljanju materialnega položaja glede na to, ali popolnoma izgubijo periodični dohodek ali pa se ta bistveno zmanjša ni razumnega razloga, ker se v obeh primerih materialni položaj upravičencev občutno poslabša. Zato bi različna obravnava lahko pomenila kršitev ustavne pravice do enakega obravnavanja iz 14. člena Ustave RS. V skladu z ustaljeno ustavnosodno presojo načelo enakosti pred zakonom zahteva, da je treba bistveno enaka dejanska stanja obravnavati enako.

Glede na navedeno je Vrhovno sodišče reviziji tožnika ugodilo in sodbi sodišča druge in prve stopnje spremenilo tako, da je odločbi tožene stranke, s katerimi je ta odločila o pravici tožnika do otroškega dodatka, razveljavilo in zadevo vrnilo toženi stranki v ponovno odločanje.