

PREGLED SODNE PRAKSE V ZVEZI S PLAČO IN DRUGIMI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Biserka Kogej Dmitrovič*

UDK: 331.2:347.9

Povzetek: Avtorica v prispevku obravnava prejemke delavcev iz delovnega razmerja, pri čemer je dan poudarek ureditvi v zasebnem sektorju. Osrednji prejemek iz delovnega razmerja je plača oz. nadomestilo plače, obravnavani pa so tudi drugi prejemki iz delovnega razmerja, kot so odpravnina presežnim delavcem, odpravnina ob upokojitvi, jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč, pogodbeni kazni zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, odškodnina zaradi sodne razveze pogodbe o zaposlitvi. Predstavljena je novejša sodna praksa s tega področja.

Ključne besede: plača, nadomestilo plače, odpravnina, odpravnina ob upokojitvi, jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč, pogodbeni kazni, odškodnina zaradi sodne razveze PZ

AN OVERVIEW OF CASE-LAW RELATED TO SALARY AND OTHER INCOMES RESULTING FROM EMPLOYMENT

Abstract: In her contribution the authoress discusses the income of workers pursuant to employment relationship, whereby special attention is given to the regulations within the private sector. Apart from the salary as the main employment based income, she explores other incomes, such as severance pay to redundant workers, severance pay at retirement, benefit for the years of service, solidarity pay, contractual penalty for the

* Biserka Kogej Dmitrovič, univ. dipl. prav., višja sodnica svetnica, predsednica Višjega delovnega in socialnega sodišča
biserka.kogej@sodisce.si
Biserka Kogej Dmitrovič, LL, Higher Court Judge – Councillor, the President of the Higher Court of the Labour and Social Court, Slovenia.

unlawful termination of employment, compensation for dissolution of the employment contract, and penalty for dissolution of employment contract by the court. The paper presents some recent case-law in the field.

Key words: *salary, compensation pay, severance pay, severance pay at retirement, solidarity pay, contractual penalty, compensation for dissolution of employment contract by the court*

1. UVOD

V prispevku želim predstaviti pravno podlago in novejšo sodno prakso v zvezi s plačo in drugimi denarnimi prejemki iz delovnega razmerja. Obravnavana je splošna ureditev, ki velja za zasebni in javni sektor, izpuščene pa so posebnosti ureditve za javni sektor, ki so tako obsežne, da bi terjale posebno obravnavo.

Osrednji prejemek iz delovnega razmerja je plača oziroma nadomestilo plače ob odsotnosti delavca z dela. Nadalje je delavec dnevno upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in povrnitve stroškov prehrane. Ti prejemki se izplačujejo mesečno. Vsako leto je delavec upravičen do regresa za letni dopust. Ob izpolnitvi delovnega jubileja je upravičen do jubilejne nagrade. Ob upokojitvi do odpravnine ob upokojitvi. Opisani so redno pričakovani prejemki iz delovnega razmerja.

Poleg navedenih, pa je delavec, glede na okoliščine primera, lahko upravičen še do drugih prejemkov. Ob opravljanju nadurnega dela je upravičen do plačila za tako delo. Ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti in odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave imajo delavci pravico do odpravnine, enako tudi ob izredni odpovedi delavca zaradi kršitev delodajalca. Ob nastopu določenih okoliščin, ki vplivajo na delavčevo socialno stanje je delavec upravičen do solidarnostne pomoči.

Obravnavani so tudi prejemki delavcev, ki so posledica nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, kar mora v sodnem postopku ugotoviti sodišče. To je pogodbeni kazni zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja in odškodnina ob sodni razvezi pogodbe o zaposlitvi.

2. PLAČA

2.1. Pravna podlaga

Določitev plače je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi¹. Plačilo za delo je sestavljeno iz plače, ki mora biti v denarni obliki in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom² oziroma kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov³. Delavcu pripada dodatek za delovno dobo. Višina dodatka se določi s kolektivno pogodbo⁴, delavci, ki so ob uveljavitvi ZDR (1. 1. 2003) imeli dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% so ohranili tak dodatek, ne glede na določbe kolektivne pogodbe, razen če je ta višji⁵. Delovna uspešnost se določijo upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela⁶. Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu in niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo⁷. Delodajalec je dolžan izplačevati plačo za obdobje, ki ni daljše od enega meseca in sicer najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja⁸. Delodajalec je dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov⁹. Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Brez pisnega soglasja delavca ne sme svoje terjatve do delavca pobotati s svo-

¹ 29. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007 – ZDR-A, v nadaljevanju ZDR)

² Zakon o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/2010, ZMinP)

³ 126. člen ZDR

⁴ 129. člen ZDR

⁵ 238. člen ZDR

⁶ Drugi odstavek 127. člena ZDR

⁷ Tretji odstavek 127. člena in 128. člen ZDR

⁸ 134. člen ZDR

⁹ Tretji odstavek 135. člena ZDR

jo obveznostjo plačila. Delavec ne more dati soglasja za pobot pred nastankom delodajalčeve terjatve¹⁰.

2.2. Sodna praksa

Dokazno breme o obračunu in izplačilu plače je na strani delodajalca. Tako je Višje delovno in socialno sodišče (v nadaljevanju VDSS) delodajalcu naložilo plačilo vtoževane plače, ker tožena stranka ni dokazala, da je tožniku izplačala plačo (na roke), saj samo izpoved zakonitega zastopnika tožene stranke o nakazilu ne zadošča¹¹. Podobno je v drugi zadevi navedlo, da je odločitev sodišča prve stopnje, da mora tožena stranka plačati vtoževano plačo pravilna, ker ta ni predložila listin, s katerimi bi dokazala, da je tožnici v vtoževanem obdobju izplačevala plačo, temveč je le zatrjevala, da je tožnici na njeno prošnjo izplačala plačo na roko, pri čemer zaslišani priči nista vedeli izpovedati kakšen znesek je bil tožnici izplačan, niti za katere namene¹².

Stranki pogodbe o zaposlitvi se lahko veljavno ustno dogovorita o višji plači, kot je dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi, čeprav je določitev plače sestavni del pogodbe o zaposlitvi po določbi 29. člena ZDR. Ob dokazanem ustnem dogovoru o višji plači, kot je določena v pogodbi o zaposlitvi je utemeljen zahtevek za plačilo dogovorjene plače¹³.

Delodajalec je dolžan delavcem izplačevati plačo po določbah zakona in kolektivne pogodbe, ki ga zavezuje. Delavci so upravičeni do obračuna plače po določbah panožne kolektivne pogodbe, v kolikor so te določbe za delavce ugodnejše, kot določbe podjetniške kolektivne pogodbe, ki ni bila usklajena s spremenjeno panožno kolektivno pogodbo. VDSS je v takem primeru zavzelo stališče, da so neutemeljene zahteve delavcev, da je potrebno kombinirati določbe panožne in podjetniške kolektivne pogodbe tako, da se pri obračunu dodatkov za posebne obremenitve upoštevajo mešano dodatki tako, da se upoštevajo tisti dodatki, ki so v posamezni kolektivni pogodbi določeni v višjem odstotku. Glede na to, da podjetniška kolektivna pogodba po spremenjeni pogodbi dejavnosti z njo ni bila usklajena, je potrebno ugotoviti le, ali so delavci zaradi upoštevanja določb pod-

¹⁰ 136. člen ZDR

¹¹ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 653/2009 z dne 28. 10. 2009

¹² Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 523/2009 z dne 3. 12. 2009

¹³ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 547/2009 z dne 28. 10. 2009

jetniške kolektivne pogodbe dobili manj, kot bi dobili ob upoštevanju panožne kolektivne pogodbe, upoštevajoč posamezno plačilno obdobje in celotno plačo, ne pa primerjalno le po posameznih postavkah. Tožena stranka je delavcem v vtoževanem obdobju izplačevala plače po podjetniški kolektivni pogodbi, kar je v delu predstavljalo več, kot je določala panožna kolektivna pogodba, vendar tega ne more uspešno uveljavljati nazaj (191. člen OZ¹⁴), saj ni zatrjevala, da je plače v taki višini izplačevala zato, da bi se izognila sili, oziroma da si je pridržala pravico zahtevati preveč izplačane plače nazaj¹⁵.

Delodajalec se lahko glede na določbe kolektivne pogodbe odloči, da bo obračunaval in izplačeval plače na podlagi fiksne urne postavke računajoč povprečni mesečni fond ur 174, ali pa na podlagi variabilne urne postavke izračunane na podlagi vsakomesečnega fonda ur. Po mnenju izvedenke, ki je bila postavljena v postopku na prvi stopnji, ne bi smelo prihajati do razlik, saj gre za povprečje, ki se v roku leta izravna. Tako sta zakonita oba načina izračuna, ki ju omogoča kolektivna pogodba¹⁶.

3. NADURNO DELO

3.1. Pravna podlaga

Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, med katerimi je tudi nadurno delo. Višina dodatka za nadurno delo se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti¹⁷. Nadurno delo je delo preko polnega delovnega časa, ki ne sme biti daljši od 40 ur na teden, z zakonom ali kolektivno pogodbo pa se lahko kot polni delovni čas določi tudi krajši delovni čas, vendar ne manj kot 36 ur na teden¹⁸. Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo, v katerih primerih delodajalec lahko to delo odredi, določa zakon¹⁹. Praviloma mora delodajalec pred pričetkom dela nadurno delo odrediti v pisni obliki. Torej delo nad polnim delovni časom, ki ga odredi delodajalec, predstavlja nadurno delo. Pri tem je potrebno seveda upoštevati

¹⁴ Obligacijski zakonik (Ur. l. RS, št. 83/2001 in nadaljnji)

¹⁵ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1009/2009 z dne 13. 1. 2010

¹⁶ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 196/2009 z dne 4. 11. 2009

¹⁷ 128. člen ZDR

¹⁸ 142. člen ZDR

¹⁹ 143. člen ZDR

zakonske omejitve, da nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva, kot povprečna obremenitev največ v obdobju šest mesecev. Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve, vendar največ 230 ur na leto. Nadurno delo moramo ločiti od prerazporeditve delovnega časa²⁰. Delodajalec lahko namreč zaradi narave dela ali potreb uporabnikov delovni čas neenakomerno razporedi. V teh primerih delovni teden ne sme biti daljši kot 56 ur, polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost se mora izravnati v obdobju, ki ne sme biti daljše kot šest mesecev.

3.2. Sodna praksa

Zakonska določba 143. člena ZDR o pisnem odrejanju nadurnega dela predstavlja obveznost delodajalca, da odreditev nadurnega dela delavcu sporoči jasno in določno, namenjena pa je tudi evidenci in morebitnemu nadzoru nadurnega dela. Če delodajalec te svoje obveznosti ne izpolni (ne odredi nadurnega dela v pisni obliki), delavec zato ne more trpeti škodljivih posledic, tako da se mu odrejene in opravljene nadure ne bi priznale. Bistveno pa je, da se nadurno delo opravlja po odredbi delodajalca, kar hkrati pomeni, da je delodajalec dolžan plačati le tisto nadurno delo, ki ga je izrecno odredil²¹.

Zakon določa način odreditve nadurnega dela v drugem odstavku 143. člena ZDR in način prerazporeditve delovnega časa v tretjem odstavku 147. člena ZDR. Na tak način delavcu ni bilo odrejeno nadurno delo, niti ni bila odrejena prerazporeditev delovnega časa. Zato je neutemeljen očitek delodajalca, da je delavec neupravičeno izostal z dela²².

Zgolj dejstvo, da nadurno delo ni pisno odrejeno, kot določa zakon, ne pomeni, da delavec nima pravic iz naslova dela preko polnega delovnega časa. Izpolnjene obrazce dovolilnic za izhod in vodenje evidence o delu preko polnega delovnega časa je potrebno šteti kot konkludentna dejanja s katerimi je delodajalec delavcu odredil delo preko polnega delovnega časa. Če delavec opravi večje število nadurnega dela od zakonsko določenega, se po uvelja-

²⁰ 147. člen ZDR

²¹ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 288/2008 z dne 25. 1. 2010

²² Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 135/2008 z dne 7. 9. 2009

vljeni sodni praksi pritožbenega sodišča kot nadure plača samo tisto delo preko polnega delovnega časa, ki ne presega letne omejitve iz 143. člena ZDR, ostalo delo preko polnega delovnega časa pa se plača brez dodatka za nadurno delo²³.

Po zakonskih določbah mora biti delo preko polnega delovnega časa odrejeno, vendar, ker je delavec nadrejene opozarjal, da mu odrejajo delo v takem obsegu in v takih rokih, ki ga v rednem delovnem času objektivno ni mogoče opraviti in ga je opravil le z ostajanjem na delu preko polnega delovnega časa, torej z opravljanjem nadur, je potrebno šteti, da je bilo tako delo odrejeno²⁴.

4. NADOMESTILO PLAČE

4.1. Pravna podlaga

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni, nezmožnosti za delo zaradi poškodbe ali bolezni, razlogov na strani delodajalca, nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile in drugih primerov, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom²⁵. Nadomestilo plače izplačuje delodajalec za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela. Nadomestilo izplačuje delodajalec, ne glede na to ali ga mora izplačevati iz lastnih sredstev, ali pa v breme drugega zavezanca za plačilo. V primeru da ni drugačnih zakonskih (ali na podlagi zakona sprejetelega predpisa) določb, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev, oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. ZDR ima tudi posebne določbe, kako se osnova računa v primerih, ko delavec ni delal niti tri mesece pred odsotnostjo. V vsakem primeru pa višina nadomestila ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Sam ZDR ima

²³ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1149/2009 z dne 13. 1. 2010, podobno: odločbe opr. št. Pdp 1464/2008 z dne 3. 9. 2009, opr. št. Pdp 221/2009 z dne 10. 9. 2009, opr. št. Pdp 287/2009 z dne 24. 9. 2009

²⁴ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1257/2008 z dne 13. 10. 2009

²⁵ 137. člen ZDR

določbe o nižjem nadomestilu in sicer v višini 80%²⁶ plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas za primer odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, ko to nadomestilo bremeni delodajalca. Nižje nadomestilo plače ZDR določa tudi za primere, ko delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, v teh primerih je upravičen do nadomestila v višini polovice plače²⁷, ki bi jo prejel če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače. Drugačno višino nadomestila ZDR določa tudi za delavce, ki so napoteni na delo k drugim delodajalcem – uporabnikom, tako se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70% minimalne plače²⁸. Za čas zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi zakon določa nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo²⁹. Za čas trajanja postopka odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, ko delodajalec delavcu prepove opravljanje dela, ima delavec nadomestilo plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi³⁰. Enako nadomestilo je določeno za primer, ko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi prepove opravljati delo za čas trajanja postopka³¹. Posebne določbe o višini nadomestila za čas čakanja na delo ima tudi Zakon o delnem povračilu nadomestila plače³², ki za delavce zaposlene pri delodajalcih, ki so vključeni v ta program določa nadomestilo v času čakanja na delo v višini 85% osnove za nadomestilo, ki je določeno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer nezagotavljanja dela s strani delodajalca³³. Višina nadomestil, ki delavcem pripadajo na podlagi drugih predpisov, to so nadomestila iz socialnih zavarovanj, ki se ne izplačujejo iz sredstev delodajalca in jih le ta refundira od drugih zavezancev, je določena s predpisi, ki veljajo za te zavezance.

²⁶ Osmi odstavek 137. člena ZDR

²⁷ Šesti odstavek 137. člena ZDR

²⁸ Tretji odstavek 60. člena ZDR

²⁹ Četrti odstavek 85. člena ZDR

³⁰ Sedmi odstavek 88. člena ZDR

³¹ Tretji odstavek 111. člena ZDR

³² ZDPNP - Ur. l. RS, št. 42/2009

³³ Drugi odstavek 6. člena ZDPNP

4.2. Sodna praksa

Nadomestilo plače za čas čakanja na ustrezno zaposlitev na podlagi odločbe ZPIZ se odmeri po posebnih predpisih in ne po določbi sedmega odstavka 137. člena ZDR. Na podlagi 397. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju³⁴ so uživalci pravic na podlagi preostale delovne zmožnosti (II. in III. kategorija invalidnosti), uveljavljenih po prejšnjih predpisih (torej tudi na podlagi ZPIZ/92), ohranili te pravice tudi po uveljavitvi novega ZPIZ-1, torej tudi po 1. 1. 2003 s tem, da se denarna nadomestila teh uživalcev usklajujejo, kot se usklajujejo pokojnine. Na podlagi navedenih določb je sodišče pravilno ugotovilo, da je bila tožničina pravica do nadomestila plače za čas čakanja na ustrezno razporeditev na podlagi njene invalidske odločbe tudi po 1. 1. 2003 po višini določena s posebnim zakonom. Tako je pravilno presodilo, da tožnica ni upravičena do nadomestila na podlagi sedmega odstavka 137. člena ZDR, ki je pričel veljati 1. 1. 2003³⁵.

5. POVRAČILO STROŠKOV

5.1. Pravna podlaga

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju³⁶.

5.2. Sodna praksa

Zahtevek za povračilo stroškov za prehrano med delom je zahtevek za uveljavljanje denarne terjatve, v zvezi s katerim je dopustno direktno sodno varstvo³⁷.

³⁴ ZPIZ-1 - Ur. l. RS, št. 106/99 in nadaljnji

³⁵ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 500/2007 z dne 6. 4. 2009, podobno: sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 36/2009 z dne 22. 1. 2009 in Pdp 200/2009 z dne 5. 11. 2009

³⁶ 130. člen ZDR

³⁷ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 354/2009 z dne 12. 11. 2009

Po določbi 130. člena ZDR mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, zato se domneva, da so delavcu stroški nastali in delavec ni dolžan dokazovati, da so mu stroški dejansko nastali. Le v primeru, če delavec ni prisoten na delu, ni upravičen do povračila stroškov prehrane med delom³⁸.

Za priznanje stroškov prihoda na delo in z dela je bistveno, da so delavcu stroški nastali, pri tem pa ni bistveno, ali je v postopku pred sodiščem dokazal, da je delodajalcu predložil potrdilo o višini cene vozovnice. Tožena stranka je imela podatke o prebivališču tožnika, od koder se je dnevno vozil na delo, tožniku so stroški nastali, zato zgolj dejstvo, da ni sporočil podatkov o višini cene vozovnice še ne pomeni, da do povračila ni upravičen³⁹.

Pravice in obveznosti določene s pogodbo o zaposlitvi se enostransko ne spremenijo, ker se je delavec preselil. Po določbah ZDR ima delavec pravico do povračila stroškov za prevoz na in z dela, delodajalec pa dolžnost delavcu te stroške povrniti. Po panožni kolektivni pogodbi ima delodajalec dolžnost, da povrne stroške prevoza od stalnega oz. začasnega bivališča, ki je bližje delovnemu mestu⁴⁰.

6. REGRES ZA LETNI DOPUST

6.1. Pravna podlaga

Delodajalec je delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, dolžan izplačati regres za letni dopust najmanj v višini zajamčene plače, do 1. julija tekočega koledarskega leta, v primeru nelikvidnosti, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, pa najkasneje do 1. novembra tekočega leta. V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa. V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, razen ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu⁴¹. Delavec pridobi pravico do dopusta in s tem do regresa za letni dopust, ko mu

³⁸ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 183/2009 z dne 13. 10. 2009

³⁹ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 221/2009 z dne 10. 9. 2009

⁴⁰ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 491/2009 z dne 22. 10. 2009

⁴¹ 131. člen ZDR

preteče šest mesecev nepretrganega delovnega razmerja⁴². V primeru neizpolnjevanja tega pogoja v tekočem koledarskem letu, ima pravico do sorazmernega dela letnega dopusta v trajanju 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela. Enako pravico do letnega dopusta ima tudi v primeru, če mu delovno razmerje preneha pred potekom roka v katerem bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta in v primeru če mu delovno razmerje preneha pred 1. julijem tekočega leta. Če delavec med letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti sorazmerno izrabo letnega dopusta⁴³. V enakem obsegu, kot je delavec upravičen do letnega dopusta je upravičen tudi do regresa za letni dopust. Regres za letni dopust je vezan na pravico do letnega dopusta in ne na dejansko izrabo.

6.2. Sodna praksa

ZDR v prvem odstavku 131. člena določa najnižji znesek, ki ga mora delodajalec delavcu zagotoviti iz naslova regresa za letni dopust. Drugi odstavek 7. člena ZDR pa določa, da se lahko s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavce ugodnejše. V spornem primeru je kolektivna pogodba določala višji znesek regresa za letni dopust, kot ga določa zakon. ZDR, ki je pričel veljati 1. 1. 2003 kolektivnih pogodb ni razveljavil, niti na novo uredil pravnih podlag za njihovo sklenitev, zato so določbe kolektivne pogodbe o višini regresa za letni dopust veljale⁴⁴.

Delavec je bil v delovnem razmerju od 11. 5. 2007 do 25. 8. 2008 in je na podlagi 161. člena ZDR pridobil pravico do celotnega letnega dopusta in s tem pravico do celotnega regresa po določbi 131. člena ZDR. To pomeni, da delodajalec zanj določb 162. člena ZDR ne more uporabiti, saj bi to določilo lahko uporabil le delavčev novi delodajalec. Ker je delavcu pripadal za leto 2008 celotni regres za letni dopust, ni bil neupravičeno obogaten, zato dela prejetega regresa ni dolžan vrniti⁴⁵.

Delavka je bila pri delodajalcu zaposlena nepretrgoma od 14. 11. 2007 do 13. 4. 2009 in je na podlagi 161. člena ZDR pridobila pravico do celotnega letnega dopusta, ne glede na to da je od 13. 11. 2008 dalje delala krajši delovni čas od

⁴² 161. člen ZDR

⁴³ 162. člen ZDR

⁴⁴ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 765/2009 z dne 14. 10. 2009

⁴⁵ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 933/2009 z dne 10. 12. 2009

polnega. Ob upoštevanju navedenega ji na podlagi prvega odstavka 131. člena ZDR pripada celoten regres za letni dopust za leto 2008 skupaj z zamudnimi obrestmi od dneva zamude dalje, to je od 1. 7. 2008 do plačila (drugi odstavek 131. člena ZDR)⁴⁶.

7. JUBILEJNA NAGRADA

7.1. Pravna podlaga

Zakon o delovnih razmerjih jubilejne nagrade ne ureja. Pravico do jubilejne nagrade določajo kolektivne pogodbe in delavci so do izplačila jubilejne nagrade upravičeni po določbah kolektivnih pogodb, ki zavezujejo njihove delodajalce. Kolektivne pogodbe določajo pravico do jubilejne nagrade glede na doseženo delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, kot na primer Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije⁴⁷ ali Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije⁴⁸ in druge.

7.2. Sodna praksa

Institut prevzema na delo k drugemu delodajalcu po stari delovnopравни zakonodaji ni enak institutu prenosa podjetij, obratov in delov podjetja ali obratov glede na Direktivo sveta 2001/23/ES (ki je bila prenesena v naš sistem s 1. 1. 2003 z določbo 73. člena ZDR). Teh dveh institutov zaradi večjih razlik pri opredelitvi in zakonsko določenih posledicah tudi ni mogoče mešati. Pravna podlaga za upoštevanje delovne dobe pri zadnjem delodajalcu za izplačilo jubilejne nagrade je lahko podana tudi z upoštevanjem instituta prevzema delavcev v drugo organizacijo, ki je bil določen s 15. členom Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja⁴⁹ in ga je v nadaljevanju oblikovala sodna praksa, nato pa je bil natančneje opredeljen v 11. členu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo⁵⁰ in

⁴⁶ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 765/2009 z dne 14. 10. 2009

⁴⁷ Ur. l. RS, št. 4/2010, člen 43

⁴⁸ Ur. l. RS, št. 55/2009, člen 47

⁴⁹ ZTPDR - Ur. l. SFRJ, št. 60/89 in 42/90, ki se je uporabljal kot republiški predpis

⁵⁰ SKPG - Ur. l. RS, št. 39/93 in nadaljnji

kasneje v 15. členu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti⁵¹. Če so prevzeti delavci pridobili pravice na podlagi prevzema, ne glede na to, da ZDR tega instituta ne pozna več, jih je potrebno upoštevati tudi po 1. 1. 2003. Nasprotno tolmačenje bi namreč pomenilo poseg v že pridobljene pravice, ki so bile zajamčene prav s pravili o prevzemu⁵².

V primeru, ko delodajalec prostovoljno izplača jubilejno nagrado upoštevaje celotno delovno dobo, čeprav ga določbe kolektivne pogodbe zavezujejo le k upoštevanju delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, tega ne more zahtevati nazaj. Ker je tožeča stranka (delodajalec), ki je poznala predpise, morala vedeti, da delavcem plačuje nekaj, kar ni dolžna plačati (in kar sedaj zahteva nazaj), bi morala svoje morebitne koristi zavarovati s tem, da bi si pridržala pravico, da znesek zahteva nazaj, če se ugotovi, da ga ni bila dolžna plačati (191. člen OZ)⁵³.

8. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

8.1. Pravna podlaga

Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle ti mesece, če je to zanj ugodnejše⁵⁴. Glede na določbo 7. člena ZDR lahko kolektivne pogodbe določijo višje zneske odpravnine ob upokojitvi, zakonska določba predstavlja minimum. Delavec, ki dela krajši delovni čas ima pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, razen v primeru, da je tako delal na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu. Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli nima ponovno pravice do odpravnine ob upokojitvi. Zakon tudi posebej ureja primere, ko se delavec delno upokoji, primer ko delodajalec dokupi delovno dobo in ima pravico do odpravnine po 109. členu ZDR, v takem primeru je delavec upravičen le do eventualne razlike⁵⁵.

⁵¹ SKPgd - Ur. l. RS, št. 40/97 in nadaljnji

⁵² Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 80/2007 z dne 15. 1. 2008

⁵³ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 390/2007 z dne 20. 4. 2009

⁵⁴ Prvi odstavek 132. člena ZDR

⁵⁵ 132. člen ZDR

8.2. Sodna praksa

Od odpravnine ob upokojitvi, ki presega s predpisom vlade določen znesek se plačujejo tudi davki in prispevki za socialno varnost. Iz tretjega odstavka 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost⁵⁶ izhaja, da plačujejo zavezanci prispevke za socialno varnost tudi iz drugih prejemkov iz delovnega razmerja, med katere spada tudi odpravnina v primeru upokojitve, iz četrtega odstavka istega člena zakona pa izhaja, da se prispevki za socialno varnost obračunavajo in plačujejo iz bruto prejemkov oziroma se glede na določbo naslednjega odstavka pri odpravninah prispevki za socialno varnost obračunavajo in plačujejo le v delu, ki presega s predpisom vlade določen znesek. Po 6. členu istega zakona plačujejo prispevke za socialno varnost delodajalci. Tudi 15. člen Zakona o dohodnini⁵⁷ določa obvezno plačevanje davka od osebnih prejemkov, med drugim tudi od odpravnine ob upokojitvi. Po prvi alineji prvega odstavka 16. člena istega zakona se v osnovo za davek šteje tudi odpravnina ob upokojitvi (ne všteta se v osnovo za davek do višine, ki je določena s predpisom Vlade Republike Slovenije). Iz Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek⁵⁸ izhaja, da se v to osnovo pri odpravnini ob upokojitvi ne upošteva višina treh povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Republiki Sloveniji. Delodajalec je pri obračunu in izplačilu moral upoštevati tudi Zakon o davčnem postopku⁵⁹, ki je v 223. členu (v času spornega obdobja) določal, da delodajalci plačujejo prispevke sami, kadar je delodajalec pravna oseba ali zasebnik, v rokih in na način, ki je določen za davek od osebnih prejemkov. Po 130. členu istega zakona mora izplačevalec osebnih prejemkov obračunati tudi davek, in sicer hkrati z obračunom osebnih prejemkov in ga plačati v šestih dneh po izplačilu osebnih prejemkov, vendar najpozneje do prvega naslednjega izplačila osebnih prejemkov. Ob pravilni uporabi vseh predpisov je bil delodajalec tisti, ki je moral ob izplačilu odpravnine ob upokojitvi za delavca obračunati davke in prispevke in jih v navedenih rokih tudi plačati⁶⁰.

⁵⁶ ZPSV - Ur. l. RS, št. 5/96 in nadaljnji

⁵⁷ Zdoh - Ur. l. RS, št. 7/93 in nadaljnji

⁵⁸ Ur. l. RS, št. 72/93 in nadaljnji

⁵⁹ ZdavP - Ur. l. RS, št. 18/96 in nadaljnji

⁶⁰ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 287/2008 z dne 23. 3. 2010

9. ODPRAVNINA

9.1. Pravna podlaga

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan delavcu izplačati odpravnino⁶¹. Do enake odpravnine je upravičen tudi delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče ali v primeru potrjene prisilne poravnave⁶² in v primeru, ko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov na strani delodajalca⁶³. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača delavca v zadnjih treh mesecih. Odmera višine odpravnine je odvisna od delovne dobe, ki jo je delavec dosegel pri delodajalcu. Zakon posebej opredeljuje, da se šteje tudi delovna doba pri pravnih prednikih. Zakon omejuje višino odpravnine na 10-kratnik osnove, ki pa je lahko presežena, če to določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti⁶⁴. Tako ima zakon določene minimume, maksimum pa le glede najvišje višine, pa še to je mogoče na nivoju dejavnosti s kolektivno pogodbo določiti višje.

9.2. Sodna praksa

V osnovo za odmero odpravnine se upošteva samo plača. Plača je protidajatev za osebno opravljanje dela, za katerega sta stranki sklenili delovno razmerje, nadomestilo iz invalidskega zavarovanja pa ima drugačen namen in sicer namen zavarovanja izven okvirov pogodbenega koncepta delovnega razmerja. Gre za protidajatev, ki jo ZPIZ izplača zavarovancu, ker ta plačuje prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje in ne gre za plačilo za opravljanje dela. Denarnih prejemkov iz invalidskega zavarovanja tudi ni mogoče šteti za nadomestilo plače iz 137. člena ZDR. Temeljna značilnost teh nadomestil je, da je delavec do njih upravičen za čas odsotnosti, v primerih in trajanju, določenem z zakonom. Nadomestilo ZPIZ namreč ni izplačano za primer opravičene odsotnosti z dela (kot to velja za nadomestila po 137. členu ZDR), temveč ga delavec prejme poleg plače kot samostojno dajatev iz naslova zavarovanja pri ZPIZ. Poleg tega ga

⁶¹ Prvi odstavek 109. člena ZDR

⁶² 107. člen ZDR

⁶³ 112. člen ZDR

⁶⁴ 109. člen ZDR

izplačuje zavod, ne delodajalec. Zato tega nadomestila ni mogoče všteti v osnovo za obračun odpravnine. Stališče, da bi bil delavec, ki zaradi invalidnosti dela na drugem delovnem mestu za nižjo plačo v neenakem položaju glede na ostale delavce, ki še vedno delajo na takih delovnih mestih, na katerih je delavec delal pred invalidnostjo, nima podlage v določilih delovnopravne zakonodaje in mednarodnih aktov⁶⁵.

Delne invalidske pokojnine, ki jo prejema invalid III. kategorije invalidnosti, ki dela krajši delovni čas, ni mogoče šteti v osnovo za izračun odpravnine po 109. členu ZDR, ker ta ne predstavlja plačila za osebno opravljanje dela. Vendar pa osnove za odpravnino delavca, ki dela krajši (polovični) delovni čas tudi ne more predstavljati dvojni znesek mesečne plače delavca. Splošno pravilo glede pravice delavcev, ki delajo krajši delovni čas ureja 64. člen ZDR. Obseg pravic pa je specialno urejen v 66. členu ZDR. Iz teh določb pa izhaja, da je tožnico pri odmeri odpravnine potrebno obravnavati enako, kot delavca, ki dela polni delovni čas. To pomeni, da je v osnovo za odpravnino mogoče šteti le plačo, ki jo je prejela za dejansko delo (4 ure). To stališče je tudi v skladu s Konvencijo o pravicah invalidov in Direktivo sveta 97/81/ES o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom⁶⁶.

Tožnik je vtoževal izplačilo odpravnine upošteva tudi delovno dobo pri prejšnjem delodajalcu, ki je bil samostojni podjetnik in je umrl 3. 5. 2004. Tožnik se je takoj naslednjega dne (4. 5. 2004) zaposlil pri toženi stranki, pri čemer je iz prodajne pogodbe, ki so jo dediči sklenili s toženo stranko 5. 5. 2004, razvidno, da je tožena stranka prevzela dejavnost s.p., kot tudi njegove stranke. Tožniku ni prenehala pogodba o zaposlitvi in je delo nadaljeval pri toženi stranki, kar je ta potrdila tudi z vpisom v delovno knjižico. Sodišče prve stopnje je zahtevek zavrnilo, ker ni bilo podano pravno nasledstvo, ni pa se opredelilo do tožnikovih trditev, da je do spremembe delodajalca prišlo na podlagi 73. člena ZDR, zaradi česar je pri tožbeno sodišče sodbo razveljavilo⁶⁷.

Vrhovno sodišče se je do instituta prevzema delavcev oziroma razporeditve delavcev in vprašanja delovnopravne kontinuitete zaposlenih oziroma delovne dobe že opredelilo v sodbi opr. št. VIII Ips 80/2007 (v tem članku obravnavana pri jubilejni nagradi). V predmetni sodbi pa je še potrdilo stališča nižjih sodišč, da krajše

⁶⁵ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 227/2009 z dne 2. 11. 2009

⁶⁶ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 301/2009 z dne 3. 11. 2009, podobno: sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 543/2009 z dne 3. 12. 2009

⁶⁷ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1126/2009 z dne 4. 2. 2010

prekinitve delovnega razmerja (ko je bil delavec na zavodu za zaposlovanje) ne predstavljajo situacije, zaradi katere bi bilo potrebno pri tožniku pričeti šteti delovno dobo znova. Bistveno je, da je bilo ugotovljeno, da je tožnik, čeprav z dvema krajšima prekinitvama iz razloga na strani delodajalca, nadaljeval z istimi deli in na isti lokaciji, kot je delo pred tem opravljal vrsto let. Obdobja brezposelnosti, ko je bil tožnik prijavljen na Zavodu, pa sodišče utemeljeno ni vštelo v delovno dobo glede izračuna odpravnine⁶⁸.

Tožnici je v letu 1995 delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo na podlagi sklepa o začetku stečajnega postopka, ki pa se ni zaključil s stečajem, temveč s prisilno poravnavo. Kasneje se je pri toženi stranki ponovno zaposlila. Tožnica je bila tako v obeh obdobjih zaposlena pri istem delodajalcu. V skladu z določbo drugega odstavka 109. člena ZDR je višina odpravnine odvisna od trajanja zaposlitve pri delodajalcu. Nikjer ni določeno, da bi se upoštevala le neprekinjena delovna doba, kar pomeni, da v konkretnem primeru ni ovire, da se ne bi upoštevala vsa delovna doba pri istem delodajalcu. Seveda pri tem ni nepomembno, kaj je bil razlog za prejšnje prenehanje delovnega razmerja. Tako prejšnje delovne dobe ni mogoče upoštevati, če je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz krivdnih razlogov, prav tako pa tudi ne, če je delavec ob prejšnji odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga že prejel odpravnino. V konkretnem primeru tožnica odpravnine ob prejšnji odpovedi ni prejela zato je upravičena do odpravnine ob upoštevanju skupne delovne dobe⁶⁹.

10. SOLIDARNOSTNA POMOČ

10.1. Pravna podlaga

Pravna podlaga za plačilo solidarnostne pomoči delavcem je podana v kolektivnih pogodbah⁷⁰, ki avtonomno urejajo primere v katerih delodajalci delavcem zagotavljajo solidarnostno pomoč. V kolikor določbe panožnih kolektivnih pogodb nalagajo še dodatno določitev primerov, kdaj konkretno je delavec upravičen do solidarnostne pomoči, oziroma posebne dogovore med sindikatom in delodajal-

⁶⁸ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 423/2009 z dne 9. 3. 2010

⁶⁹ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 873/2009 z dne 14. 10. 2009

⁷⁰ Primer: 43. člen KP za cestni potniški promet, 48. člen KP za tekstil...

cem, neizpolnitev teh obveznosti ne more vplivati na pravico delavcev do solidarnostne pomoči, če nastopi s kolektivno pogodbo določen primer.

10.2. Sodna praksa

Tožnik je upravičen do vseh prejemkov iz delovnega razmerja, ki bi jih prejel če ne bi bilo nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Če bi tožnik bil v delovnem razmerju bi bil upravičen tudi do solidarnostne pomoči, zato mu je tožena stran-ka v okviru reparacije dolžna plačati tudi znesek, ki bi ga tožnik prejel iz naslova solidarnostne pomoči⁷¹.

Obveznost plačila solidarnostne pomoči po drugem odstavku 57. člena KP za kovinsko industrijo ne more biti odvisna zgolj od sklenjenega dogovora med delodajalcem in sindikatom. Ker je tožnik izpolnjeval pogoje za izplačilo solidarnostne pomoči, je do izplačila te pomoči upravičen, ne glede na to, da se delodajalec in sindikat o višini te pomoči nista dogovorila. Glede na prvi odstavek 57. člena panožne kolektivne pogodbe je tožnik upravičen do izplačila solidarnostne pomoči najmanj v višini 80 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece⁷².

11 POGODBENA KAZEN ZARADI NEZAKONITE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

11.1. Pravna podlaga

Pravna podlaga za plačilo pogodbene kazni je določena v kolektivnih pogodbah. V primeru, da je s pravnomočno sodbo ugotovljeno, da je delavcu nezakonito prenehalo delovno razmerje je delodajalec, ki je nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi dolžan plačati pogodbeno kazen. Bistveni pogoj za nastanek obveznosti plačila pogodbene kazni je pravnomočnost sodne odločbe s katero je bilo ugotovljeno nezakonito prenehanje delovnega razmerja. Od vpeljave tega instituta s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo v letu

⁷¹ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 7/2009 z dne 3. 9. 2009

⁷² Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 805/2009 z dne 29. 11. 2009

1993 je v pravni teoriji in sodni praksi že jasno stališče, da gre za institut *sui generis*, ki so ga dogovorile stranke kolektivne pogodbe. Delavec je upravičen do plačila pogodbene kazni, če je bila ta določena in v višini, ki je bila določena, v veljavni kolektivni pogodbi na dan nezakonitega prenehanja delovnega razmerja (sedaj odpovedi pogodbe o zaposlitvi)⁷³. Pogodbena kazen ne predstavlja odškodnine v smislu določb Obligacijskega zakonika, temveč posebno odškodninsko sankcijo za nezakonita ravnanja delodajalca v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, za katero so se dogovorile stranke kolektivne pogodbe.

11.2. Sodna praksa

Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja predstavlja terjatev iz delovnega razmerja, zato zanjo velja petletni zastaralni rok iz 206. člena ZDR. Tožnik je upravičen do zakonskih zamudnih obresti od pogodbene kazni šele od uveljavljanja tožbenega zahtevka dalje, ker rok za izplačilo pogodbene kazni ni določen, je delodajalec lahko prišel v zamudo (ker ni bilo predhodnega opomina) šele z vložitvijo tožbe. Po določbi drugega odstavka 299. člena OZ dolжник pride v zamudo, če rok za izpolnitev ni določen, ko upnik ustno ali pisno z izvensodnim opominom zahteva od njega da izpolni svojo obveznost⁷⁴.

Pogodbena kazen zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja predstavlja prejemek iz delovnega razmerja, od katerega je treba odvesti davke in prispevke. Pogodbena kazen zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja v Zakonu o dohodnini ni med dohodki, za katere velja davčna oprostitev, prav tako pa ni navedena kot dohodek, ki se ne šteje za dohodek fizične osebe. Po določbah Zakona o prispevkih za socialno varnost je od bruto zneska pogodbene kazni potrebno obračunati tudi prispevke za socialno varnost⁷⁵.

⁷³ Glej npr.: sodbe Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 236/1998 z dne 2. 3. 1999, opr. št. VIII Ips 84/2004 z dne 23. 11. 2004, opr. št. VIII Ips 237/2005 z dne 20. 12. 2005, opr. št. VIII Ips 393/2008 z dne 19. 10. 2009

⁷⁴ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 49/2010 z dne 25. 3. 2010

⁷⁵ Sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 112/2009 z dne 3. 3. 2010, opr. št. Pdp 92/2009 z dne 16. 7. 2009

12. ODŠKODNINA OB SODNI RAZVEZI POGODBE O ZAPOSILTVI

12.1. Pravna podlaga

Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa se ne želi vrniti na delo ali če sodišče ugotovi, upošteva vse okoliščine primera in interese obeh pogodbenih strank, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, ugotovi trajanje delovnega razmerja najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja in ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi⁷⁶.

12.2. Sodna praksa

Sodna praksa je vezana še na besedilo 118. člena ZDR pred novelo, ko je bilo določeno, da sodišče prizna odškodnino po pravilih civilnega prava.

Določba drugega odstavka 118. člena ZDR sodišču ne daje podlage, da po uradni dolžnosti prisodi odškodnino brez ustreznega zahtevka delavca in dokazanih elementov odškodninske odgovornosti za tak zahtevek. Če delavec takega zahtevka ne postavi in vztraja na reintegraciji, kljub izkazani možnosti tudi sodne razveze pogodbe o zaposlitvi, sodišče nima ne trditvene ne dokazne podlage za odločanje o odškodnini. Tak zahtevek lahko tožnik še vedno uveljavlja s posebno tožbo⁷⁷.

Odškodnina po določbi 118. člena ZDR predstavlja odškodnino, ki pomeni odmeno oziroma nadomestilo za reintegracijo delavca k delodajalcu, torej za izgubo zaposlitve kljub predhodni ugotovitvi nezakonite odpovedi in vzpostavitvi delovnega razmerja najdalj do odločitve sodišča prve stopnje. To ni odškodnina za izgubo zaslužka in drugo premoženjsko škodo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi za čas od prenehanja pogodbe o zaposlitvi po sodbi sodišča, ampak odškodnina za bodočo ocenjeno škodo. Prav zaradi njene posebne narave se pri odločanju o njej ni mogoče neposredno opreti oziroma uporabiti institutov civilnega prava. Odpravnina tudi ni nadomestilo za morebitno socialno ogroženost,

⁷⁶ 118. člen ZDR

⁷⁷ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 377/2008 z dne 6. 4. 2010

saj je podlaga za njeno priznanje in višino povsem druga. Odpravnina tudi ni neke vrste pomoč pri iskanju zaposlitve. Kriteriji, ki jih bo dokončno oblikovala sodna praksa, so predvsem: zaposlitvene možnosti delavca, njegova starost, delovna doba, poklic, druge osebne okoliščine, prejemanje denarnega nadomestila in podobno. V primeru odločanja o odškodnini po 118. členu ZDR tudi ni mogoče mimo procesnega vidika odločanja. Odmere odškodnine po prvem odstavku 118. člena ZDR si ni mogoče predstavljati brez ustreznega zahtevka in v nadaljevanju ustreznega dokaznega postopka ter pravnih zaključkov sodišča oziroma po drugem odstavku te zakonske določbe brez ustreznih trditev in jasno ter točno ugotovljenih dejstev o neki (bodoči) pravno priznani škodi na premoženjskem in/ali nepremoženjskem področju. To predpostavlja tudi uporabo načela odprtega sojenja oziroma materialnega procesnega vodstva⁷⁸.

13. SKLEP

Predstavljeno je široko področje prejemkov iz delovnega razmerja, brez predstavitve podrobnosti pri posameznih institutih, kajti v nasprotnem primeru ne bi bilo mogoče zajeti sodne prakse s pretežno vseh področji osebnih prejemkov delavcev iz delovnega razmerja. Upam, da bo predstavitev zadnjih judikatov v pomoč zainteresirani strokovni javnosti in da bo to pripomoglo k spoštovanju pravnega reda na področju plačila delavcev v Republiki Sloveniji.

VIRI:

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007 – ZDR-A, v nadaljevanju ZDR)

Zakon o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/2010, ZMinP)

Obligacijski zakonik (Ur. l. RS, št. 83/2001 in nadaljnji)

Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP - Ur. l. RS, št. 42/2009)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1 - Ur. l. RS, št. 106/99 in nadaljnji)

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR - Ur. l. SFRJ, št. 60/89 in 42/90), ki se je uporabljal kot republiški predpis

Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV - Ur. l. RS, št. 5/96 in nadaljnji)

Zakon o dohodnini (Zdoh - Ur. l. RS, št. 7/93 in nadaljnji)

⁷⁸ Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 548/2007 z dne 19. 10. 2009

Zakon o davčnem postopku (ZdavP - Ur. l. RS, št. 18/96 in nadaljnji)

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (Ur. l. RS, št. 4/2010)

Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (Ur. l. RS, št. 55/2009)

Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (SKPG - Ur. l. RS, št. 39/93 in nadaljnji)

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (SKPgd - Ur. l. RS, št. 40/97 in nadaljnji)

Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek (Ur. l. RS, št. 72/93 in nadaljnji)

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 653/2009 z dne 28. 10. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 523/2009 z dne 3. 12. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 547/2009 z dne 28. 10. 2009

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1009/2009 z dne 13. 1. 2010

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 196/2009 z dne 4. 11. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1149/2009 z dne 13. 1. 2010

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1464/2008 z dne 3. 9. 2009

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 221/2009 z dne 10. 9. 2009

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 287/2009 z dne 24. 9. 2009

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1257/2008 z dne 13. 10. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 36/2009 z dne 22. 1. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 200/2009 z dne 5. 11. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 354/2009 z dne 12. 11. 2009

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 183/2009 z dne 13. 10. 2009

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 221/2009 z dne 10. 9. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 491/2009 z dne 22. 10. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 765/2009 z dne 14. 10. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 933/2009 z dne 10. 12. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 765/2009 z dne 14. 10. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 543/2009 z dne 3. 12. 2009

Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1126/2009 z dne 4. 2. 2010

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 873/2009 z dne 14. 10. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 7/2009 z dne 3. 9. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 805/2009 z dne 29. 11. 2009

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 49/2010 z dne 25. 3. 2010

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 112/2009 z dne 3. 3. 2010

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 92/2009 z dne 16. 7. 2009

Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 288/2008 z dne 25. 1. 2010

Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 135/2008 z dne 7. 9. 2009

Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 500/2007 z dne 6. 4. 2009

- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 80/2007 z dne 15. 1. 2008
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 390/2007 z dne 20. 4. 2009
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 287/2008 z dne 23. 3. 2010
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 227/2009 z dne 2. 11. 2009
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 301/2009 z dne 3. 11. 2009
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 423/2009 z dne 9. 3. 2010
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 236/1998 z dne 2. 3. 1999
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 84/2004 z dne 23. 11. 2004
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 237/2005 z dne 20. 12. 2005
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 393/2008 z dne 19. 10. 2009
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 377/2008 z dne 6. 4. 2010
Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 548/2007 z dne 19. 10. 2009

AN OVERVIEW OF THE CASE-LAW ON WAGES AND OTHER INCOMES PURSUANT TO EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Biserka Kogej Dmitrovič*

SUMMARY

The paper discusses the income pursuing from employment relationship by pointing at legal grounds for diverse payments. The central part of the contribution discusses the regulation of wages and wage compensations for the workers in employment relationship. The issues discussed include general provisions of the Employment Relationship Act which apply to both the private and the public sector, excluding special provisions for the public sector.

The paper further deals with other cash benefits pursuant to employment relationship, such as reimbursement for meals during work, reimbursement of travel expenses, holiday allowance, special bonus for duration of employment, severance payments upon retirement, solidarity pay.

Separate from that, the authoress discusses financial claims the worker may be entitled to, i.e. compensation in case termination of employment was found illegal by the court decision, or contractual penalty for illegal termination of employment relationship.

The above mentioned cash benefits pursuant to employment relationship are discussed in the light of the recent case-law, especially so of the Supreme Court; or of the higher courts, in case no decisions of the Supreme Court on the respective matter exist so far.

* Biserka Kogej Dmitrovič, LL, Higher Court Judge – Councillor and the President of the Higher Court of the Labour and Social Court, Slovenia
biserka.kogej@sodisce.si