

delavec



**OBVEZNO POKLICNO ZA VAROVANJE, (NE)USTREZNOST AKTUALNE UREDITVE,
PRISTOJNOST PRESOJANJA UTEMELJENOSTI VKLJUČITVE ZA POSAMEZNO
SKUPINO OZ. PROFIL DELAVCEV - str. 5**

PREGLED SODNE PRAKSE V ZVEZI Z INSTITUTOM: DISCIPLINSKA ODLOČBA - DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

V obranavanem krajšem sestavku se bomo dotaknili nekaterih pomembnih, a velikokrat prezrtih pravnih institutov. Ob tem se bomo navezali na sodno prakso Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 287/2017 z dne 21. septembra 2017, **ki se navezuje na pomen sprejetih internih aktov delodajalca in disciplinskih postopkov, ki jih delodajalec uvede zoper delavca, upoštevajoč stališče Vrhovnega sodišča RS, ki ga je le-to podalo v sklepu VS RS VIII Ips 76/2007 z dne 16. maja 2008.**

Ob tem pa predhodno pojasnimo zakaj je pomembno, da je v okviru posameznega podjetja ustanovljen sindikat, v luči zgornje problematike? Odgovor najdemo v 1 odstavku 10 člena ZDR-1, ki določa, da mora delodajalec predloge svojih splošnih aktov, s katerimi določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni. Drugi odstavek istega člena dalje določa, da v kolikor je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti. Torej delodajalec ne more veljavno sprejeti internega akta, v kolikor predhodno ni bil posredovan v mnenje sindikatu, ustanovljenem na ravni podjetja.

Vrhovno sodišče ob tem izpostavi, da je določitev pristojnosti, oblikovanje in sestava disciplinskih organov nadalje v glavnem prepuščena ureditvi v splošnem aktu delodajalca, zaradi česar je pomembno, da delodajalec tak akt sploh veljavno sprejme in uveljavi:

"Pri preizkusu formalne zakonitosti izpodbijanih odločb se zato ni mogoče sklicevati le na temeljna načela disciplinskega postopka, ki so določena v zakonu, temveč je potrebno upoštevati tudi konkretno ureditev v splošnih aktih delodajalca."

JEDRO Pdp 287/2017:

Ob dejanski ugotovitvi, da je tožnik dne 6. 1. 2016 ob 20.30 uri kadil na območju toženke, kjer je to prepovedano, je pravilen zaključek, da je kršil 1. člen Pravilnika o prepovedi kajenja v vseh zaprtih in odprtih prostorih podjetja D. d. d., s čimer je storil hujšo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti po 12. točki 4. člena Pravilnika o disciplinski in odškodninski odgovornosti, za katero mu je bila na podlagi četrtega odstavka 12. člena Pravilnika izrečena disciplinska sankcija denarne kazni v višini 15 % akontacije mesečne plače, ustvarjene v mesecu kršitve, za dobo treh mesecev.

OBRAZLOŽITEV:

1. Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo zavrnilo tožbeni zahtevek za razveljavitev odločbe tožene stranke z dne 29. 1. 2016. S sklepom je zavrglo tožbo v delu, ki zahteva ugotovitev, da tožnik ni disciplinsko odgovoren, ker naj bi dne 6. 1. 2016 ob 20.30 uri kadil v kabini v WC-ja v DPT karosernica in se mu ne izreče denarna kazen v višini 15 % akontacije mesečne plače, ustvarjene v januarju 2016 za dobo treh mesecev. Odločilo je, da tožnik sam krije svoje stroške postopka.

2. Zoper navedeno sodbo in odločitev o stroških postopka vlaga tožnik pravočasno pritožbo zaradi nepopolno oziroma napačno ugotovljenega dejanskega stanja, zmotne uporabe materialnega prava in kršitev pravil postopka. Pritožbenemu sodišču predlaga, da pritožbi ugodi in izpodbijano sodbo spremeni tako, da ugodi tožbenemu zahtevku oziroma podredno, da izpodbijano sodbo razveljavi in vrne zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Navaja, da je sodišče prve stopnje svojo odločitev, da je tožnik storil očitano kršitev, ki je predstavljala podlago za izrek disciplinske kazni, oprlo izključno na izpoved priče varnostnika A.A., vendar njegove izpovedbe ni ocenilo dovolj kritično in ni ustrezno upoštevalo porazdelitve dokaznega bremena. Meni, da je varnostnik imel možnost, da dokumentira zatrjevano kršitev, česar ni storil, prav tako ni poklical nobene priče ali na kakršnikoli drug način ustrezno zavaroval dokaze. Zatrjuje, da bi lahko dokumentiral dim, ki se naj bi kadil iz kabine, v kateri se je nahajal tožnik, kot tudi zatrjevano dejstvo, da je imel tožnik v žepu škatlico cigaret ter vžigalnik. Zatrjuje, da je izpovedba varnostnika na naroku za glavno obravnavo bistveno bolj natančna od njegove izpovedbe v disciplinskem postopku pri toženi stranki, kar je glede na časovno oddaljenost od dogodka nenavadno. Tožena stranka ni zadostila dokaznemu bremenu, saj zgolj izjava varnostnika, brez kakršnegakoli drugega dokaza, po mnenju pritožbe ne predstavlja podlage za nedvoumen zaključek, da je bila kršitev dejansko storjena. Pritožba ocenjuje, da na podlagi izvedenih dokazov ni bila dosežena stopnja gotovosti za odločitev, da je tožnik storil očitano kršitev, zato bi moralo sodišče prve stopnje odločbo tožene stranke razveljaviti. Priglaša pritožbene stroške.

3. Tožena stranka v odgovoru na pritožbo preroka pritožbene navedbe kot neutemeljene in pritožbenemu sodišču predlaga, da pritožbo zavrne in potrdi sodbo sodišča prve stopnje.

4. Pritožba ni utemeljena.

5. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo in izpodbijani del sklepa sodišča prve stopnje v mejah razlogov, navedenih v pritožbo, pri tem pa na podlagi drugega odstavka 350. člena Zakona o pravdnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 s sprem. - ZPP) po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 1., 2., 3., 6., 7., 11. točke, razen glede obstoja in pravilnosti pooblastila za postopek pred sodiščem prve stopnje, ter 12. in 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri navedenem preizkusu je ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni storilo bistvenih kršitev določb postopka, na katere pazi po uradni dolžnosti. Pravilno in popolno je ugotovilo dejansko stanje in pravilno uporabilo materialno pravo.

6. V tem postopku je sodišče prve stopnje odločalo o zakonitosti disciplinske odločbe z dne 29. 1. 2016, s katero je bil tožnik spoznan za odgovornega hujše kršitve pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, ZDR-1) v prvem odstavku 172. člena določa, da lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so na primer denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

7. Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje izhaja, da je varnostnik A.A. dne 6. 1. 2016 opravljal svoje delo, med drugim kontrolo in nadzor nad kajenjem na območju tovarne, kar je bila ena izmed zadolžitve varnostnikov po načrtu varovanja in za kar je imel posebna pooblastila. Ob rednem obhodu tovarne je v WC-ju departmaja karosernice (kjer delo opravlja tožnik) najprej zavohal močan cigaretni dim, nato pa je videl, da se iz ene izmed WC kabin vali dim. Ker je zavohal dim, je preveril prvo kabino, ki je bila prazna, iz druge kabine pa se je ven kadilo. Iz fotografij je razvidno, da kabini nista zaprti do stropa (manjka še cca. pol metra), zato je sodišče prve stopnje na podlagi tega podatka tudi zaključilo, da je varnostnik res videl dim. Ugotovilo je, da se je tožnik v stranišču zadrževal po njegovi oceni 10 minut, po oceni varnostnika pa 15 minut, nato pa izstopil iz kabine, iz katere se je kadilo, pred njo pa ga je čakal varnostnik. Na njegovo zahtevo je pokazal tudi škatlico in vžigalnik. Varnostnik je še istega dne izdelal poročilo o dogodku, na disciplinski obravnavi pa je opisal, kar je videl, enako pa tudi v svoji izpovedi pred sodiščem.

8. Sodišče prve stopnje je v dokaznem postopku vpogledalo v listinske dokaze v spisu, zaslišalo tožnika ter priče varnostnika A.A., vodjo varnostnikov B.B. in predsednika sindikata C.C. Predsednik sindikata je pojasnil, kako problematično je kajenje pri toženi stranki in da so stranišča pogosto pribežališče kadilcev.

Vodja varnostnikov pa je pojasnil, da na leto ugotovijo 20 do 40 kršitev prepovedi kajenja, ter da je bilo lansko leto decembra in januarja obupno veliko kršitev. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožnik dne 6. 1. 2016 kadil na WC-ju toženke, kjer je to izrecno prepovedano s Pravilnikom toženke, kar je tožnik tudi vedel. V dokazni oceni je sledilo izpovedi varnostnika, ki se je v celoti ujemala z njegovim pisnim poročilom. Ugotovilo je, da varnostnik ni imel nobenega razloga za krivo pričanje, videl je, da se je iz WC kabine kadilo, prav tako pa je počakal, da je iz WC kabine stopil tožnik. Pritožbeno sodišče se tudi strinja z ugotovitvijo sodišča prve stopnje, da delo varnostnikov zagotovo ni prijetno, da morajo med drugim prijavljati kršitelje, čemur običajno sledijo neprijetna zaslišanja na disciplinskih obravnavah in v sodnih postopkih. Varnostnik ni bil dolžan slikati cigaretnega dima, kot to navaja pritožba, sicer pa fotografiranje tožnika ni bilo možno, saj je tožnik kadil za vrati, poleg tega pa bi bilo njegovo fotografiranje dopustno le z njegovim dovoljenjem. Sodišče prve stopnje ni sledilo tožnikovi izpovedbi, saj je bila neprepričljiva. V pisnem zagovoru v disciplinskem postopku je izpovedal, da je bil na WC-ju zaradi potrebe, na ustnem zagovoru je izpovedal, da je ženi pisal sms, na obravnavani pred sodiščem prve stopnje pa, da je na mobilni telefon igral igrico. Sodišče prve stopnje je tako v skladu z 8. členom ZPP prosto presodilo izvedene dokaz, o verodostojnosti izpovedi zaslišanih prič in tožnika ter se prepričalo tudi z neposrednim vtisom na glavni obravnavi. Svojo dokazno oceno je sodišče prve stopnje tudi podrobno in prepričljivo obrazložilo, zato jo pritožbeno sodišče v celoti sprejema.

9. Ob dejanski ugotovitvi, da je tožnik dne 6. 1. 2016 ob 20.30 uri kadil na območju toženke, kjer je to prepovedano, je pravilen zaključek, da je kršil 1. člen Pravilnika o prepovedi kajenja v vseh zaprtih in odprtih prostorih podjetja D. d. d., s čimer je storil hujšo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti po 12. točki 4. člena Pravilnika o disciplinski in odškodninski odgovornosti, za katero mu je bila na podlagi četrtega odstavka 12. člena Pravilnika izrečena disciplinska sankcija denarne kazni v višini 15 % akontacije mesečne plače, ustvarjene v mesecu kršitve, za dobo treh mesecev.

10. Ker uveljavljeni pritožbeni razlogi niso podani, prav tako ne razlogi, na katere pazi po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo izpodbijano sodbo in izpodbijani del sklepa (odločitev o stroških postopka) sodišča prve stopnje.

11. Tožnik s pritožbo ni uspel, zato sam krije svoje stroške pritožbenega postopka (prvi odstavek 165. člena ZPP v zvezi s prvim odstavkom 154. člena ZPP).

Smisel in namen obstoja sindikata v podjetju, je torej ključna za reševanje delovnopravne in socialne problematike delavcev. Ker se delavci pomena sindikata (ki uveljavlja in zastopa pravice delavcev v gospodarstvu) še vedno ne zavedajo v zadostni meri, delodajalci izkoriščajo nevednost in nepovezanost svojega kadra, na način, da jih opeharijo za določene bonitete, ki bi jih delavci lahko imeli izpogajane (pa jih zaradi zgoraj zapisanega, žal nimajo).

Sindikati lahko stori veliko, v kolikor ima zaledje v članstvu; še vedno namreč velja, večje število, večja moč.



Ana Čermelj,
generalna sekretarka SOPS



Prihodnja številka Delavca izide julija 2021.

Mesečno informativno glasilo SOPS
Št. 6, junij 2021

**Glasilo za delavce v obrti in
podjetništvu zagotavlja :**
Glavni odbor SOPS

Informativno spletno glasilo ureja
za Glavni odbor SOPS :
Ana Čermelj, odgovorna urednica
Mitja Mesarič, tehnični urednik

Naslov :
Malgajeva 5, 1000 Ljubljana,
Telefon: 08/205 26 83

E-naslov: sops@siol.net

Kontaktne ure:
Od ponedeljka do srede od 9. do 11. ure
Rokopisov in nenaročenih fotografij ne
vračamo.

Iz vsebine:

PREGLED SODNE PRAKSE V ZVEZI Z INSTITUTOM: DISCIPLINSKA ODLOČBA - DISCIPLINSKA ODGOVORNOST	2
OBVEZNO POKLICNO ZAVAROVANJE, (NE)USTREZNOST AKTUALNE UREDITVE, PRISTOJNOST PRESOJANJA UTEMELJENOSTI VKLJUČITVE ZA POSAMEZNO SKUPINO OZ. PROFIL DELAVCEV	5
DODATEK ZA DELOVNO USPEŠNOST IN ODPOVED POGODBE O ZAPOSILTVI ZARADI NESPOSOBNOSTI	15
SINDIKALNA LISTA JUNIJ 2021	17

OBVEZNO POKLICNO ZAVAROVANJE, (NE)USTREZNOST AKTUALNE UREDITVE, PRISTOJNOST PRESOJANJA UTEMELJENOSTI VKLJUČITVE ZA POSAMEZNO SKUPINO OZ. PROFIL DELAVCEV

1. UVOD

V letu 2013, ko je začel veljati nov Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/2012; v nadaljevanju ZPIZ-2), je prinesel spremembe in novosti na področju poklicnega zavarovanja. Do vstopa v veljavo ZPIZ-2 nismo imeli pravno normiranega poklicnega zavarovanja, temveč je do takrat veljalo obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.

ZPIZ-2 je na novo uredil:

- poklicno zavarovanje,
- pogoje za poklicno upokojevanje,
- spremembe glede izplačevanja poklicne pokojnine,
- spremembe na področju enkratnega izplačila sredstev,
- spremembe na področju dovoljenih naložb sklada in druge spremembe.

Zaradi zgoraj naštetih sprememb se je spremenil način izplačevanja poklicnih pokojnin.

Z novelo ZPIZ-2B, ki je začela veljati 1. januarja 2016, so bile vpeljane še dodatne nove spremembe na področju poklicnega zavarovanja. Obveznost vključitve v poklicno zavarovanje in plačila prispevkov za poklicno zavarovanje je na strani delodajalcev in zavarovancev, ki opravljajo pridobitno ali drugo samostojno dejavnost, če njihovi zaposleni delajo na delovni mestih, na katerih je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje.

Kaj pomeni poklicno zavarovanje po ZPIZ-2? Delodajalec zbira sredstva na osebnih računih zavarovancev, na podlagi katerih zavarovanci pridobijo pravico do poklicne pokojnine in drugih pravice, ki jih določa ZPIZ-2.¹

Zavarovanec, ki je vključen v poklicno zavarovanje, prevzema naložbeno tveganje za sredstva nad višino zjamčenega donosa na vplačane prispevke.² Pokojninski načrt zagotavlja zjamčen donos. Vsi zavarovanci imajo svoj račun, na katerega se stekajo prispevki, ki jih plačujejo delodajalci.

Z vstopom v veljavo ZPIZ-2 je bila izvedena revizija delovnih mest, za katera je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje, in revizija osebnih računov zavarovancev, saj je bilo ugotovljeno, da na nekaterih osebnih računih ni dovolj sredstev za izplačilo poklicnih pokojnin.

2. OBVEZNO POKLICNO ZAVAROVANJE

ZPIZ-2 določa, da se morajo v poklicno zavarovanje vključiti zavarovanci, ki:

- opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in
- opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče uspešno poklicno opravljati.³

V 201. členu ZPIZ-2 je določen postopek za določitev delovnih mest, na katerih je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje. V preteklosti so imela taka delovna mesta pravico do štetja zavarovalne dobe s povečanjem (beneficirane delovne dobe). V prvem odst. 413. člena ZPIZ-2 je predpisana dolžnost delodajalcev plačevati prispevke za poklicno zavarovanje za delovna mesta, za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem.

Poklicno zavarovanje se izvaja v okviru Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (SODPZ), ki ga upravlja Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d. d., Ljubljana.⁴ Poklicno zavarovanje se izvaja na podlagi Pokojninskega načrta poklicnega zavarovanja.

Delovna mesta, na katerih se zavarovanci vključijo v poklicno zavarovanje, so v primerih, ko so kumulativno izpolnjeni naslednji pogoji:

- da obstajajo v zvezi z opravljanjem del znatnejši škodljivi vplivi na zdravstveno stanje in delovno zmožnost delavcev,
- da delavci opravljajo dela neposredno ob virih škodljivih vplivov v nepretrganem delovnem procesu in
- da delavci opravljajo delo v okoliščinah iz prve in druge alineje tega odstavka polni delovni čas.

Glede zadnje alineje je potrebno poudariti, da je nesprejemljivo stališče, ki ga v sodni odločbi, opr. št. VSRS Sklep VIII Ips 2/2019, graja Vrhovno sodišče R Slovenije, da je pogoj za priznanje zavarovalne dobe s povečanjem izpolnjen le, če delavec ves polni delovni čas in nepretrgoma opravlja delo, ki je povezano z nevarnostjo in škodljivostjo za zdravje. Če bi to veljalo v praksi, bi pomenilo, da bi imel pravico do poklicnega zavarovanja samo tisti dimnikar, ki je polni delovni čas pri viru za zdravje škodljivih vplivov, t. j. v dimniku. Če bi obstajala taka razlaga, noben dimnikar nikoli ne bi izpolnjeval pogojev za priznanje zavarovalne dobe s povečanjem. Pogoj polnega delovnega časa je izpolnjen, če je delavec na delovnem mestu zaposlen za polni delovni čas in ne, da je izpolnjen le, če ves ta čas dela pri viru za zdravje škodljivih vplivov.

3. POMANJKLJIVOST OBVEZNEGA POKLICNEGA ZAVAROVANJA

Vlada Republike Slovenije bi že zdavnaj morala, saj je ZPIZ-2 v veljavi že od 1. 1. 2013, v soglasju s socialnimi partnerji določiti merila in kriterije poklicnega zavarovanja ter izdati uredbo, s katero se določijo merila in kriteriji ter način in financiranje ugotavljanja delovnih mest, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje.

Na podlagi uredbe bo minister, pristojen za delo, imenoval Komisiji za določanje delovnih mest poklicnega zavarovanja in za ugotavljanje obveznosti poklicnega zavarovanja pri posameznem delodajalcu, kot to določa 201. člen ZPIZ-2. Zakonodajalec je določenim kategorijam delavcev priznal pravice do zavarovalne dobe s povečanjem in zato je v ZPIZ-2 vneseno specialno določilo 413. člena, ki ne določa nobenih dodatnih pogojev za plačevanje prispevkov za delovna mesta, za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem. Prav tako ne določa nobenih dodatnih pogojev za predhodno obvezno prijavo v poklicno zavarovanje za ta delovna mesta, ker je samo po sebi razumljivo, da delodajalec prispevkov iz naslova poklicnega zavarovanja za delavca ne more plačevati, če ga pred tem ni prijavil v poklicno zavarovanje.

Delovna mesta, na katerih je delo posebno težko in za zdravje škodljivo, in delovna mesta, na katerih zavarovanci zaradi narave in teže dela po določenih letih starosti ne morejo več uspešno opravljati svoje poklicne dejavnosti, so določena v Zakonu o delovnih mestih, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem (ZDM)⁵ iz leta 1968, ki še vedno velja.

Kaj pa v primeru, ko gre za delovna mesta, ki niso upoštevana in urejena v ZDM? Za določitev novih delovnih mest, ki v tem zakonu niso upoštevana in za revizijo delovnih mest, določenih s tem zakonom, je predpisan poseben postopek, na podlagi katerega je mogoče tudi za druga delovna mesta, ki jih zakon ne vključuje, priznati zavarovalno dobo s povečanjem.⁶ To pomeni, če se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 za določeno delovno mesto štela zavarovalna doba s povečanjem, je v skladu s prvim odstavkom 413. člena ZPIZ-2 delodajalec za delavce na tem delovnem mestu, če so zaposleni za polni delovni čas, dolžan plačati prispevke za poklicno zavarovanje. Glede polnega delovnega časa moramo opozoriti na določbo šestega odstavka 199. člena ZPIZ-2, ki določa, da se kot polni delovni čas iz prvega odstavka 199. člena šteje tudi čas, ki ga prebije v obveznem zavarovanju s krajšim delovnim oziroma zavarovalnim časom od polnega delovni invalid s pravico do delnega nadomestila po tem zakonu ali delne invalidske pokojnine po ZPIZ-1 ali s pravico do nadomestila plače zaradi dela s skrajšanim delovnim časom po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, veljavnih pred uveljavitvijo ZPIZ-1.



Nalogo, ki jo je sprejelo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, da se prenove register delovnih mest, ki so vključena v sistem poklicnega zavarovanja, in bi se s tem zmanjšala stroškovna obremenitev delodajalca, se od 13. 2. 2020 ni zgodilo ničesar, čeprav je na njihovi internetni strani zapisano, da se rok za realizacijo te naloge izteče 30. 7. 2018.⁷ Med pričakovanimi rezultati je navedeno, da na MDDSZ deluje delovna skupina, katere naloga je obravnava vseh odprtih zadev poklicnega zavarovanja. Delovno skupino sestavljajo strokovnjaki, izvajalci poklicnega zavarovanja, predstavniki sindikatov in delodajalcev. Delovna skupina naj bi pripravila Uredbo o merilih in kriterijih poklicnega zavarovanja in izvedla revizijo seznama delovnih mest poklicnega zavarovanja z brisanjem delovnih mest, ki v praksi ne obstajajo več. Zadnji opis opravljenega dela na tem področju je podatek, da so na MDDSZ februarja 2019 pripravili Poročilo o aktivnostih za realizacijo zavez iz ZPIZ-2 glede dela posebne komisije in priprave meril in kriterijev za določitev delovnih mest, na katerih je obvezna vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, s katerim se je Vlada Republike Slovenije seznanila na 20. redni seji dne 21. 2. 2019.⁸

Po osmih letih, odkar je ZPIZ-2 vstopil v veljavo, še niso oblikovane komisije iz 201. in 201. a člena ZPIZ-2 zaradi pravne praznine, ker še vedno nimamo Uredbe o merilih in kriterijih poklicnega zavarovanja, ki bi urejala tudi delovanje in financiranje komisij in določila merila in kriterije poklicnega zavarovanja.

4. PRISPEVKI ZA POKLICNO ZAVAROVANJE

Višina prispevkov za poklicno zavarovanje je določena v pokojninskem načrtu poklicnega zavarovanja na podlagi mnenja predstavnikov delodajalcev in zavarovancev. Državni zbor Republike Slovenije je dne 29. 11. 2019 sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 75/2019; ZPIZ-2G), ki je stopil v veljavo 1. 1. 2020. Pokojninski načrt poklicnega zavarovanja je začel veljati s 1. 10. 2020.

Diferencirana prispevna stopnja velja do 31. 12. 2021. Za zavarovance, ki se jim je v obdobju do 31. 12. 2000 štela zavarovalna doba s povečanjem, prispevna stopnja še naprej znaša 8 %. Za zavarovance, ki se jim v obdobju do 31. 12. 2000 ni štela zavarovalna doba s povečanjem, se uporablja diferencirana prispevna stopnja, ki znaša na delovnem mestu iz 1. in 2. skupine 8,2 %, na delovnem mestu iz 3. skupine 8,4 %, na delovnem mestu iz 4. in 5. skupine pa 8,8 %.⁹

Na podlagi tretjega odstavka 74. člena pokojninskega načrta je podatke o pravilni prispevni stopnji dolžan upravljavcu zagotoviti zavezanec za plačilo prispevkov, t. j. delodajalec, in sicer tako, da na obračunu prispevkov za poklicno zavarovanje za vsakega zavarovanca – člana navede ustrezno prispevno stopnjo. Osnova za plačilo prispevkov za poklicno zavarovanje je plača zavarovanca oziroma nadomestilo plače ter zavarovalna osnova pri samozaposlenih. Prispevki se plačujejo mesečno.

5. POMANJKLJIVOSTI DIFERENCIRANE PRISPEVNE STOPNJE

Sedanja ureditev oz. plačevanje po enotni stopnji preveč poenoti različna delovna mesta glede na stopnjo ogrožanja zdravja in varnosti. Različne prispevne stopnje so bile glede na različne stopnje ogroženosti ustrežnejše. Enotna prispevna stopnja za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje je bila uveljavljena s spremembo pokojninskega načrta obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja leta 2010. Takrat se je prispevna stopnja določila v višini 10,55 % bruto plače, razen za zavarovance, ki so že do tedaj imeli višjo prispevno stopnjo. Pred tem so bile določene prispevne stopnje obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja po skupinah delovnih mest enako, kot je to bilo v okviru sistema štetja zavarovalne dobe s povečanjem (od 4,2 % do 12,6 %). Trenutno je prispevna stopnja poklicnega zavarovanja določena v novem pokojninskem načrtu poklicnega zavarovanja, ki je začel veljati s 1. 10. 2020, in znaša 8 % do 31. 12. 2021¹⁰. Prispevna stopnja se računa od osnove za plačilo prispevkov za poklicno zavarovanje. Po izteku tega datuma se bo prispevna stopnja poklicnega zavarovanja vrnila na 9,25 %, ¹¹ če ne bo drugače dogovorjeno.

MDDSZ stoji na stališču, da se je stopnja poklicnega zavarovanja za vsa delovna mesta poklicnega zavarovanja poenotila zaradi določene enotne dodane dobe v višini 3 mesecev za leto dela na takem delovnem mestu, ki odločilno vpliva na izpolnjevanje pogojev za poklicno upokožitev ter v zvezi s tem potrebno višino sredstev zavarovancev na njihovih osebnih računih poklicnega zavarovanja za poklicno upokožitev. Nadalje MDDSZ svoj odgovor utemeljuje na dejstvu, da so izračuni, ki jih je pripravil Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, pokazali, da ima velika večina zavarovancev poklicnega zavarovanja na svojih osebnih računih poklicnega zavarovanja več sredstev, kot jih potrebuje za uveljavitev poklicne pokojnine.¹²

Menimo, da bi bila uvedba različnih prispevnih stopenj za zavarovance pravičnejša in za zavezance-delodajalce celokupno gledano tudi, čeprav bi se v primeru višje prispevne stopnje določeni zavezanci uprli, da ne zmorejo plačil.

5.1 NADZOR NAD VKLJUČITVIJO IN PLAČEVANJEM PRISPEVKOV

Upravljaec sklada¹³ obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (SODPZ) preveri še pred vključitvijo posameznega zavarovanca v poklicno zavarovanje, ali izpolnjuje vse predpisane pogoje, ki so potrebni za obvezno vključitev v poklicno zavarovanje.

Če KAD ugotovi, da delodajalec prispevkov ni pravilno obračunal ali prispevkov ni plačal, lahko sam izdela obračun, ki ima moč izvršilnega naslova. Finančna uprava R Slovenije (FURS) lahko na podlagi obračuna izterja neplačane prispevke v postopku davčne izvršbe. Ob doslednem nadzoru plačevanja prispevkov bodo zbrana sredstva zadoščala za izplačevanje poklicnih pokojnin.

5.2 SOFINANCIRANJE POKLICNE POKOJNINE IZ SOLIDARNOSTNIH REZERV

Uvedba solidarnostnih rezerv¹⁴ je bila z namenom, da se zagotovijo sredstva za izplačevanje poklicnih pokojnin zavarovancem – članom, ki so sicer izpolnili vse pogoje za uveljavitev pravice do poklicne pokojnine, a sredstva na njihovih osebnih računih ne zadoščajo za izplačevanje poklicne pokojnine v višini, ki jo določa zakon. Pogoj je tudi, da je zavarovanec bil vključen v poklicno zavarovanje najmanj 17 let.¹⁵

Zakaj so na nekaterih računih primanjkljaji? Zaradi različne starosti za upokožitev oziroma stopnje težavnosti dela so različno dolgo vplačevali prispevke za poklicno zavarovanje in bodo različno dolgo prejeli poklicno pokojnino, vendar imajo vsi isto prispevno stopnjo. Vsakomur, ki bo izpolni pogoje za poklicno pokojnino in na računu ne bo imel dovolj sredstev, se bo primanjkljaj pokrili iz solidarnostnih rezerv. Tako bo lahko prav vsak, ki izpolni starostni pogoj, dobil enako pokojnino, kot jo bi kasneje v primeru starostne pokojnine od pokojninskega zavoda.

ZPIZ-2 je izenačil najnižjo poklicno pokojnino na višino starostne pokojnine, ki bi jo tak zavarovanec prejel, v obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju za 40 let pokojninske dobe, povečane za sredstva prispevka za zdravstveno zavarovanje. Najvišja poklicna pokojnina znaša največ višino starostne pokojnine, odmerjene od najvišje pokojninske osnove, povečane za sredstva prispevka za zdravstveno zavarovanje.

ZPIZ-2 določa, kolikšno pokojninsko dobo si lahko zavarovanec poklicnega zavarovanja dokupi tudi iz sredstev na svojem osebnem računu in kolikšno vsoto lahko dvigne, če se ne odloči za poklicno pokojnino. Možnost enkratnega plačila zbranih sredstev je omejena do višine 5.000 evrov.¹⁶ Če ima zavarovanec na osebnem računu zbranih več sredstev, se ta lahko porabijo za plačilo prispevka za dokup pokojninske dobe ali pa se prenesejo v prostovoljno pokojninsko zavarovanje, kjer zavarovanec pridobi pravico do dodatne pokojnine in si tako izboljša materialni položaj po upokožitvi.¹⁷

6. REVIZIJA SEZNAMA DELOVNIH MEST

Po osmih letih, odkar je ZPIZ-2 stopil v veljavo, obljublajo na MDDSZ, da bo v letu 2021 narejena revizija seznama delovnih mest, za katera je obvezno poklicno zavarovanje. Predpogoj za revizijo je sprejetje uredbe s kriteriji in merili za revizijo seznama delovnih mest s poklicnim zavarovanjem. Nazadnje je bil seznam revidiran leta 1989. Delodajalci pričakujejo ukinitvev poklicnega zavarovanja na številnih delovnih mestih, kar pomeni, da na številnih delovnih mestih ne bo več pravice do predčasne poklicne upokojitve, medtem ko delodajalcem ne bo več treba plačevati prispevka za poklicno zavarovanje.¹⁸

Zagotovo bodo sindikati v postopkih revizije branili interes zaposlenih.

Po podatkih Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je na delovnih mestih z obveznim poklicnim zavarovanjem trenutno v Sloveniji zaposlenih 48 tisoč delavk in delavcev v zasebnem in javnem sektorju, za katere so delodajalci dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje.

Na podlagi še vedno veljavnega ZDM so na seznamu delovna mesta z obveznim poklicnim zavarovanjem: rudarji, minerji, vozniki na dnevnikih kopih, železarji, kovači, pocinkovarji, koksarji, delavci v neželezni metalurgiji (bakra, svinca, minija, cinka, antimona, živega srebra), varilci, delavci v proizvodnji svinčenih in kadmijevih akumulatorjev, v proizvodnji zlitin, žerjavovodje, v predelavi azbestne rude in ognjevarnega materiala, steklarji, v ladjedelništvu, v kemično-farmaceutski industriji, industriji nafte, umetnih gnojil, razstreliv, klinkerji, vrtalci tunelov, podvodna dela, strojevodje na železnici, svetilničarji v pomorskem prometu, pomorščaki, piloti, mehaniki in kontrolorji v zračnem prometu, vozniki tovornjakov in avtobusov, poklicni gasilci, delavci, ki čistijo kanalizacijo, dimnikarji, delavci na jedrskih napravah, baletniki, operni pevci, predilke in tkalke v tekstilni industriji, sekači v gozdovih, v proizvodnji aluminija, v proizvodnji klora in luga, vojaki, policisti, pravosodni policisti, zaposleni v varnostno-obveščevalni službi.¹⁹

V zadnjih petdesetih letih se je tehnologija dela izboljšala, da na nekaterih področjih ne moremo več govoriti o težkem in škodljivem delu, kot je to npr. pri voznikih tovornjakov in avtobusov. Veliko je tudi delavcev, ki so že izpolnili pogoje za poklicno upokojitvev, a želijo še delati do izpolnitve pogojev za starostno upokojitvev, kar dokazuje, da poklicna upokojitvev ni potrebna.



Delavci pa na drugi strani zatrjujejo, da se je ob izboljšanju tehnologije povečala intenzivnost dela, zato je poklicno zavarovanje na določenih delovnih mestih še vedno potrebno. Na vprašanje, zakaj še vedno delajo dalje, čeprav so izpolnili pogoje za poklicno upokožitev, odgovarjajo, da zaradi prenizkih pokojnin delajo naprej do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev.

Temeljni namen poklicnega zavarovanja je, da se zavarovancem, ki predčasno zapustijo trg dela, zagotovi socialna varnost do izpolnitve pogojev za redno (starostno) upokožitev v okviru obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Sistem poklicnega zavarovanja glede zbiranja prispevkov in izplačevanja poklicnih pokojnin v praksi dobro deluje. Z leti pa so se pokazale težave pri določanju delovnih mest, za katera velja obveznost vključitve v poklicno zavarovanje. MDDSZ je konec leta 2017 podprlo projekt PREMİK²⁰, ki ga izvaja Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela prometa in športa, z namenom, da se z enotno metodologijo ugotovi in oceni zdravstveno stanje delavcev v posamezni poklicni skupini poklicnega zavarovanja. Cilj projekta je priprava strokovne podlage za vzpostavitev bolj uravnoteženega sistema poklicnega zavarovanja, saj so se v sistemu poklicnega zavarovanja ohranila delovna mesta, ki so bila določena že pred skoraj pol stoletja, a so se z leti pojavila nova delovna mesta, ki jih je potrebno vključiti v sistem poklicnega zavarovanja.

Z veljavnim ZPIZ-2 so zastavljeni temelji za delovanje sistema določanja delovnih mest poklicnega zavarovanja s komisijo za določitev delovnih mest poklicnega zavarovanja, ki jo bo imenoval minister, pristojen za delo, vendar določbe 201. člena in naslednjih ZPIZ-2 v praksi še niso začele, saj manjka ključni korak, sprejem uredbe, s katero bi se določila merila in kriteriji ter način financiranja ugotavljanja delovnih mest, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje. Na njeni podlagi bo lahko komisija odločala.

Na MDDSZ menijo, da bo zaključek projekta PREMİK, ki ga sofinancirata Republika Slovenija MDDSZ in Evropska unija iz sredstev Evropskega socialnega sklada, vzpostavljen sistem določanja delovnih mest poklicnega zavarovanja, ki morajo biti vključena v poklicno zavarovanje.

Pri poklicnem zavarovanju in skrajšanju delovne dobe za zavarovance, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela ali opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče uspešno poklicno opravljati, se zanemari odpravljanje izpostavljenosti in ohranjanje zdravja. Prioriteta bi morala biti skrb za uvedbo izboljšav na delovnem mestu ali odprava izpostavljenosti nevarnim snovem in vplivom na delovnem mestu.

Cilj projekta PREMİK je, da za 12 poklicnih skupin izvajalci presodijo, ali je bila obremenitev za te skupine delavcev taka, da jim je povzročila večje obolevanje in posledično pogostejšo smrt, hospitalizacijo zaradi pridobljene poklicne bolezni, pogostejše bolniške odsotnosti, kot je pričakovana pri ljudeh njihove starosti in spola.²¹

Če bodo rezultati projekta pokazali večje tveganje za določene skupine delavcev, bo potrebno odločevalcem predlagati prednostni vrstni red meril in kriterijev za določitev delovne dobe s povečanjem in predlagati preventivne ukrepe za zmanjšanje obremenitev na delovnem mestu.

7. SODNA PRAKSA

- delovno mesto dimnikar

Iz sodne odločbe Vrhovnega sodišča R Slovenije, opr. št. VSRS Sklep VIII Ips 2/2019 z dne 10. 09. 2019, izhaja, da za delovna mesta, na katerih je delo posebej težko in za zdravje škodljivo, in delovna mesta, na katerih zavarovanci zaradi narave in teže dela po določenih letih starosti ne morejo več uspešno opravljati svoje poklicne dejavnosti, še vedno veljajo in se upoštevajo določbe ZDM iz leta 1968. Za določitev delovnega mesta dimnikar kot delovnega mesta, na katerem se zavarovalna doba šteje s povečanjem, sta relevantna Statuta, ki sta pričela veljati 1. 1. 1973 (Statut/73, Ur. l. SRS št. 1/73 in naslednji) oziroma 1. 1. 1984 (Statut/83, Ur. l. SRS št. 40/83). Sodišče navaja, da je ureditev za delovno mesto dimnikar (priznanje zavarovalne dobe s povečanjem 12 mesecev za 16 mesecev) veljala ob uveljavitvi ZPIZ-1, ki je sistem zavarovalne dobe s povečanjem nadomestil z obveznim dodatnim pokojninskim zavarovanjem. ZPIZ-2 v prvem odstavku 413. člena določa, da so delovna mesta, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje vsa tista, za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem.

- vozniki avtobusov

Iz sodne odločbe Vrhovnega sodišča R Slovenije, opr. št. VSRS Sodba in sklep VIII Ips 30/2019 z dne 8. 10. 2019, izhaja, da se je zavarovalna doba na delovnih mestih voznikov avtobusov ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela s povečanjem. Ker ni bila imenovana posebna komisija za ugotavljanje obveznosti poklicnega zavarovanja, ki bi bila na podlagi prvega odstavka 201. člena ZPIZ-2 pristojna za ugotavljanje, da niso več izpolnjeni pogoji za vključitev v poklicno zavarovanje, je sodišče pri svoji odločitvi upoštevalo prehodno določbo prvega odstavka 413. člena ZPIZ-2, ki določa, da so delovna mesta, za katera so delodajalci ob uveljavitvi ZPIZ-2 dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje, vsa tista, za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem. Vrhovno sodišče je v tej zadevi pritrnilo prvostopenjskemu in drugostopenjskemu sodišču, da mora Ljubljanski potniški promet 53 voznikom izplačati prispevke za poklicno zavarovanje od leta 2013 naprej.

- poklicni gasilci

Iz sodne odločbe Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. št. VDSS Sodba Pdp 495/2020 z dne 27. 11. 2020, izhaja, da so poklicni gasilci upravičeni do vključitve v poklicno zavarovanje po 198. členu ZPIZ-2, saj spadajo med operativne naloge gasilstva tudi preventivne in operativne naloge v zvezi z varstvom pred požarom. Zmotno je namreč stališče pritožbe, da tožnik ni opravljal operativnih nalog gasilstva ter da zato ni upravičen do vključitve v obvezno dodatno zavarovanje po 282. členu ZPIZ-1 oziroma do vključitve v poklicno zavarovanje po 198. členu ZPIZ-2. Na podlagi določbe devetega odstavka 14. a člena Zakona o gasilstvu (ZGas)²² so poklicni gasilci upravičeni do priznanja zavarovalne dobe s povečanjem oz. poklicnega zavarovanja.

- do kdaj plačevati prispevke za poklicno zavarovanje

Iz sodnih odločb Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. št. VDSS Sodba Pdp 611/2020 z dne 12. 1. 2021, opr. št. VDSS Sodba Pdp 170/2020 z dne 12. 5. 2020 in opr. št. VDSS Sodba Pdp 795/2019 z dne 22. 1. 2020, izhaja, da v primeru, ko zavarovanec izpolni pogoje za pridobitev pravice do poklicne pokojnine, čeprav še naprej opravlja enako delo, delodajalec lahko preneha s plačevanjem prispevkov za poklicno zavarovanje. Podlaga za prenehanje plačevanja prispevkov za poklicno zavarovanje je v desetem odstavku 202. člena ZPIZ-2.

8. PRAVICE IZ POKLICNEGA ZAVAROVANJA

Temeljna pravica iz poklicnega zavarovanja je pravica do poklicne pokojnine, ki se izplačuje zavarovancu mesečno od pridobitve pravice do poklicne pokojnine do izpolnitve pogojev za pridobitev predčasne pokojnine ali starostne pokojnine v obveznem zavarovanju.²³ Poklicna pokojnina ne sme biti nižja od starostne pokojnine, ki bi jo zavarovanec prejel v obveznem zavarovanju glede na dopolnjeno pokojninsko dobo brez dodane dobe.²⁴

Naslednja pravica je dodana doba. Zavarovancu, ki je bil vključen v obvezno dodatno zavarovanje po ZPIZ-1 in je vključen v poklicno zavarovanje po ZPIZ-2, se k dejanski zavarovalni dobi doda četrtnina obdobja, v katerem je bil vključen v poklicno zavarovanje in je delodajalec v celoti vplačal prispevke.

Zavarovanec se lahko prostovoljno vključi v obvezno zavarovanje. Zavarovanec, ki je vključen v poklicno zavarovanje ali prejemnik poklicne pokojnine, lahko dokupi pokojninsko dobo za razliko med pridobljeno dodano dobo in obdobjem prejemanja poklicne pokojnine.

9. SKLEP

Potrebno je zasledovati krovni namen poklicnega zavarovanja, da se zavarovancem, ki zaradi opravljanja težkega in zdravju škodljivega dela oziroma dela, ki ga po določeni starosti ni mogoče uspešno opravljati, zagotovi socialna varnost za čas do izpolnitve pogojev za redno upokožitev na podlagi ZPIZ-2.

Upanje je, da bo projekt PREMİK, ki ga je podprlo MDDSZ, v letu 2021 pripomogel k izdelavi seznama, na katerem bodo določena delovna mesta, za katera bo veljala obveznost vključitve v poklicno zavarovanje. Področje določanja delovnih mest, ki jih morajo delodajalci obvezno vključiti v poklicno zavarovanje, se že več desetletij ni spremenilo, zato so v sistemu poklicnega zavarovanja delovna mesta, ki so bila določena že pred pol stoletja. Z leti so se pojavila nova delovna mesta, ki jih je potrebno vključiti v sistem poklicnega zavarovanja.

Z vstopom v veljavo ZPIZ-2 je bilo določeno vse potrebno za določanja delovnih mest poklicnega zavarovanja s komisijo za določitev delovnih mest poklicnega zavarovanja, ki jo bo imenoval minister, pristojen za delo, vendar določbe 201. člena in naslednjih členov ZPIZ-2 v praksi še niso zaživele, ker manjka ključni korak, sprejem Uredba o merilih in kriterijih za ugotavljanje in določanje delovnih mest. Komisija bo odločala na njeni podlagi.

Avtorica: dr. Sara Ahlin Doljak, odvetnica

Strokovne vsebine so nastale v sodelovanju z Iurall, pametne pravne rešitve, d.o.o. in Sindikatom obrti in podjetništva Slovenije (www.sops.si) ter v okviru projekta KRUSPOP - »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev s področja obrti in podjetništva« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020.

Viri in literatura

¹Prvi odst. 198. člena ZPIZ-2.

²Drugi odst. 198. člena ZPIZ-2.

³Prvi odst. 199. člena ZPIZ-2.

⁴Prvi odst. 210. člena ZPIZ-2.

⁵Ur. l. SFRJ, št. 17/1968 in naslednji.

⁶5. člen ZDM.

⁷Enotna zbirka ukrepov: e-vir: <https://enotnazbirkaukrepov.gov.si/realizacija-ukrepov/naloga/185>

⁸Prav tam.

⁹Prvi in drugi odst. 79. člena Pokojninskega načrta poklicnega zavarovanja, e-vir: http://www.kapitalska-druzba.si/_files/5101/Pokojninski%20na%C4%8Drt%20SODPZ-01_10_2020-spremembe-%C4%8Distopis-za%20objavo_popravek.pdf.

¹⁰Prvi odstavek 79. člena Pokojninskega načrta poklicnega zavarovanja.

¹¹Prvi odstavek 18. člena Pokojninskega načrta poklicnega zavarovanja.

¹²Različnost prispevnih stopenj za različna delovna mesta, e-vir: https://predlagam.vladi.si/fileadmin/dokumenti/predlogi/156/156_2231.pdf.

¹³Kapitalska družba d. d. (KAD).

¹⁴213.a člen ZPIZ-2.

¹⁵Prvi odstavek 213. č člen ZPIZ-2.

¹⁶Prvi odst. 206. člena ZPIZ-2.

¹⁷221. člen ZPIZ-2.

¹⁸Bodite pozorni na revizijo poklicnega zavarovanja!, e-vir: <https://www.zsss.si/bodite-pozorni-revizija-poklic-205/>.

¹⁹Prav tam.

²⁰Projekt PREMIK – »POKLICNO ZAVAROVANJE – Razvoj Enotnega Modela zdravstvene analize glede na Izpostavljenost in Kategorijo delovnega mesta«, e-vir: <https://www.kimdps.si/raziskovalni-projekti/projekt-premik>.

²¹Prav tam

²²Ur. l. RS, št. 71/1993 in naslednji.

²³202. člen ZPIZ-2.

²⁴204. člen ZPIZ-2.

DODATEK ZA DELOVNO USPEŠNOST IN ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI ZARADI NESPOSOBNOSTI

Delodajalec sprašuje:

V pogodbi o zaposlitvi in internem pravilniku podjetja je napisano, da delavec lahko dobi del plače za delovno uspešnost. Naš delavec sicer ves čas dobiva plačilo za delovno uspešnost, vendar se nam dozdeva, da je nesposoben.

• Ali lahko delavcu podamo odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, čeprav že dve leti dobiva plačilo za delovno uspešnost?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹ v 126. členu določa, da je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. V skladu s 127. členom ZDR-1<<https://www.pravnapraksa.si/Document?Sopi=Z13310HM&GoToSegment=clen-127>> se delovna uspešnost delavca določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delovna uspešnost je torej samostojni del plače, ki se prišteva k osnovni plači, oz. stimulatívni del plače, kjer morajo biti merila vnaprej določena bodisi s kolektivno pogodbo, internim aktom bodisi s pogodbo o zaposlitvi.

Kot izhaja iz pravne teorije² in področne sodne prakse, izplačilo (individualne) delovne uspešnosti ni nujno.

V sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS) Pdp 959/2014 z dne 21. januarja 2015 je bilo presojano naslednje dejansko stanje: v pogodbi o zaposlitvi je bilo dogovorjeno, da delavcu k osnovni plači pripada variabilni del plače (stimulacija) po prilogi splošnega akta delodajalca. VDSS je zavzelo stališče, da dogovor o stimulaciji iz pogodbe o zaposlitvi ni neposredna podlaga za izplačilo variabilnega dela plače oziroma stimulacije. Predpogoj za to je določitev ciljev oziroma uspešnosti, ki jo bo delavec v posameznem letu uresničeval, ter meril in pogojev za doseganje uspešnosti. Pogodba je v konkretnem primeru predvidevala, da naj bi se variabilni del plače določil s splošnim aktom delodajalca. VDSS je zaključilo, da če takega akta ni, ne glede na razloge za to, podlage za ugotavljanje elementov za določitev dela plače zaradi uspešnosti in njene višine na način, kot je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi, ni. Delavec bi zato šele na podlagi splošnega akta delodajalca imel pravico zahtevati izplačilo stimulacije.

Iz sklepa VDSS Pdp 1459/2014 z dne 18. februarja 2015 je sodišče presojalo situacijo, ko je bilo iz delavkinih plačilnih list razvidno, da je delavka vsak mesec v določenem obdobju (dve leti in pol pred vtoževanim obdobjem) prejemale stimulacijo. Sodišče je navedlo, da je "del plače za delovno uspešnost obvezna sestavina plače, pri čemer pa se delavcu ta del plače izplača le, če je pri delu uspešen. Določitev kriterijev za obračun tega dela plače je sicer na delodajalcu, vendar pa po stališču pritožbenega sodišča ni ovire, da delavec in delodajalec o tem delu plače skleneta tudi dogovor (pisnost dogovora ni pogoj za njegovo veljavnost)."

Povedano drugače, individualna delovna uspešnost je resda obvezna postavka pri izplačilu plače, a to še ne pomeni, da mora biti samo zato vsakemu delavcu vedno in vsakič izplačana. Lahko je ta postavka tudi "0,00 evra" na mesec, če delavec seveda ne zadosti niti minimalnim kriterijem, ki so v splošnem aktu delodajalca določeni za vrednotenje minimalnih delovnih rezultatov. Del plače iz naslova individualne delovne uspešnosti (tj. njeno izplačilo) je zakonska pravica vsakega nadpovprečno uspešnega delavca (njeno ugotavljanje in izplačilo, skladno z vnaprej dogovorjenimi kriteriji, pa obveznost delodajalca).

Če pa se delovna uspešnost posameznemu delavcu vseeno izplačuje (morda celo ne glede na dosežene kriterije) in ga delodajalec potem namerava odpustiti iz razloga nesposobnosti, je sodna praksa naklonjena temu, da je tovrstna odpoved neupravičena. V nasprotju z dejstvi bi bilo namreč zatrjevanje, da je ista oseba (vsaj) povprečno delovno uspešna pri opravljanju svojih delovnih zadolžitve z vidika dodatka za individualno delovno uspešnost, drugi strani pa hkrati popolnoma nesposobna za opravljanje nalog na svojem delovnem mestu do te mere, da je to upravičen razlog za redno odpoved njene pogodbe o zaposlitvi.

Tako naj izpostavim sodbo VDSS Pdp 1020/2004 z dne 1. decembra 2004, v kateri je VDSS potrdilo sodbo prvostopenjskega delovnega sodišča. To je namreč ugotovilo nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti. VDSS je zavrnilo pritožbo tožene stranke (zavarovalnice kot delodajalca, ki je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti), katere podlaga je bilo zatrjevanje, da prvostopenjsko delovno sodišče "ni razlikovalo med ugotavljanjem delovne uspešnosti za potrebe določanja višine stimulacije in ugotavljanjem nesposobnosti zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi". Prvostopenjsko delovno sodišče je namreč pri ugotavljanju nesposobnosti delavca (zavarovalnega zastopnika) izhajalo iz zaslužene provizije, kot je ta opredeljena v delodajalčevem pravilniku o zavarovalnih zastopnikih in njihovih plačah in za katero je delodajalec menil, da je namenjena zgolj določanju višine (individualne) delovne uspešnosti. A prvostopenjsko sodišče nato pri presoji ni razlikovalo med ugotavljanjem (individualne) delovne uspešnosti za potrebe določanja višine stimulacije in ugotavljanjem nesposobnosti zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Oziroma povedano drugače, sodišče je štelo, da če nekdo dobi mesečno stimulacijo iz naslova delovne uspešnosti za opravljanje določenega dela, ne more biti hkrati tudi "nesposoben" za opravljanje istega dela.

Smiselno podobno je odločilo tudi Vrhovno sodišče RS v zadevi VIII Ips 290/2017 z dne 24. aprila 2018. V tem primeru je delodajalec sodišču očitil, da je s presojjo postopka ugotavljanja delavkine delovne uspešnosti nedopustno poseglo v sistem ocenjevanja delovne uspešnosti pri njem. To naj bi po njegovem mnenju sodilo v avtonomno sfero delodajalca. Sodišče temu ni sledilo. Tožnici [delavki] je bila na podlagi ocene delovne uspešnosti odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Zoper to odpoved je imela na voljo sodno varstvo, ki ga je tudi izkoristila (tretji odstavek 200. člena ZDR-1 <<https://www.pravnapraksa.si/Document?Sopi=Z13310HM&GoToSegment=clen-200>>). Ker je uveljavljala ugotovitev nezakonitosti odpovedi, je bilo sodišče dolžno presojati utemeljenost odpovednega razloga, torej ocene delovne uspešnosti, sprejete na podlagi meril iz pravilnika [o spremljanju, ocenjevanju in nagrajevanju delovne uspešnosti] delodajalca. Delavkino oceno je sodišče presojalo glede na okoliščine konkretnega primera. Ugotovljeno je bilo, da je bila ocena realizacije posameznih ciljev odvisna izključno od subjektivne ocene ocenjevalca, in ne od objektivno merljivih kriterijev.

Dodatno je treba pojasniti, da ZDR-1 v drugi alineji prvega odstavka 89. člena za redno odpoved delovnega razmerja iz razloga nesposobnosti določa mestoma skorajda prekrivajoče se kriterije, kot jih drugi odstavek 127. člena določa za delovno uspešnost. Druga alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1 <<https://www.pravnapraksa.si/Document?Sopi=Z13310HM&GoToSegment=clen-89>> kot razlog nesposobnosti določa nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, in neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, drugi odstavek 127. člena ZDR-1 <<https://www.pravnapraksa.si/Document?Sopi=Z13310HM&GoToSegment=clen-127>> pa določa, da se delovna uspešnost delavca določi upoštevaše gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Glede na navedeno bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavcu, če bi do odpovedi ves čas dobival izplačano individualno delovno uspešnost pri plači, težko potrjena kot zakonita.

Opombe:

1 <<https://www.pravnapraksa.si/literatura/L010Y2021V23P22-23N1/#>> Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

2 <<https://www.pravnapraksa.si/literatura/L010Y2021V23P22-23N1/#>> Bečan, I., in drugi: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, 2., posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, Ljubljana 2019, str. 789

SINDIKALNA LISTA-JUNIJ 2021

1. Dnevnice :

1.1. Dnevnice za drobno gospodarstvo

(od 01. 12. 2010 naprej):

- cela dnevnicca, nad 12 do vključno 24 ur	15,02 €
- polovična dnevnicca, nad 8 do 12 ur	7,51 €
- znižana dnevnicca, 6 do 8 ur	5,26 €

1.2. Dnevnice za obrt in podjetništvo

(od 01. 07. 2010 naprej):

- cela dnevnicca, nad 12 do vključno 24 ur	17,00 €
- polovična dnevnicca, nad 8 do 12 ur	8,50 €
- znižana dnevnicca, 6 do 8 ur	6,20 €

2. Kilometrini:

Za prevoz na službenem potovanju z lastnim prevoznim sredstvom znaša povračilo stroškov prevoza za vsak kilometer:

0,37 €

3. Nadomestilo za ločeno življenje:

- po KP za obrt in podjetništvo ter po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva

334,00 €

4. Prenočevanje:

Stroške prenočevanja dobi delavec povrnjene v višini zneska na predloženem računu.

5. Regres za prehrano (za dan prisotnosti na delu):

- po KP za obrt in podjetništvo (od 01. 01. 2012 naprej)	4,90 €
- po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (od 01. 12. 2010 naprej) najmanj	3,56 €

6. Prevoz na delo in z dela:

- po KP za obrt in podjetništvo (od 01. 07. 2010 naprej): v višini 100% cene javnega prevoza

Če ni možnosti javnega prevoza, znaša povračilo stroškov prevoza za vsak kilometer (od 01. 07. 2010 naprej):

0,18 €

- po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (od 01. 12. 2010 naprej): v višini 65% cene javnega prevoza.

Če ni možnosti javnega prevoza, znaša povračilo stroškov prevoza za vsak kilometer (od 01. 12. 2010 naprej):

0,15 €

7. Nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju:

letnik	dijak	študent
prvi	90,00 €	170,00 €
drugi	120,00 €	170,00 €
tretji in četrti	150,00 €	170,00 €

Nagrade ne izključujejo štipendij.

8. Jubilejne nagrade:

	član SOPS:	nečlan:
a) po KP za obrt in podjetništvo (od 01. 01. 2014 naprej):		
- za deset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	793,41€	595,60€
- za dvajset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	1.190,12€	991,50€
- za trideset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	1.586,82€	1.388,47€
b) po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva :		
- za deset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	793,41€	
- za dvajset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	1.190,12€	
- za trideset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	1.586,82€	

9. Odpravnina ob upokojitvi:

- po KP za obrt in podjetništvo ter KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodnejše)

3.967,06€

10. Solidarnostna pomoč:

1983,53€

11. Regres za letni dopust:

- po KP za obrt in podjetništvo najmanj	1.034,48€
- po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva najmanj	1.034,48€
največ	1994,67€

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je znašala povprečna mesečna plača na zaposleno osebo v podjetjih in drugih organizacijah v Sloveniji v aprilu 2021 bruto 1994,67€ oziroma neto 1.1278,89 €, za obdobje II.-IV. pa bruto 1.983,53 € oziroma neto 1.274,58€.

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije, Ana Čermelj GO SOPS

PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO

Zneski so usklajeni z inflacijo v letu 2019 ter Kolektivnopogodbo za obrt in podjetništvo (Ur. l. RS št. 92/2013), ki je sicer prenehala veljati.

I. tarifni razred	616,14 €
II. tarifni razred	640,55€
III. tarifni razred	673,59€
IV. tarifni razred	689,05€
V. tarifni razred	730,63€
VI. tarifni razred	837,56€
VII. tarifni razred	980,12€
VIII. tarifni razred	1098,91€

drobnega gospodarstva (Ur. list RS, št. 94/2010) znaša izhodiščna plača od 1. februarja 2019 naprej najmanj:

I. tarifni razred	577,67 €
II. tarifni razred	658,55 €
III. tarifni razred	739,39 €
IV. tarifni razred	839,07€
V. tarifni razred	930,02 €
VI. tarifni razred	1.109,10€
VII. tarifni razred	1.259,30€
VIII. tarifni razred	1.501,90 €
IX. tarifni razred	1.802,28 €

*Najnižje osnovne plače po tej KP se v mesecu februarju tekočega koledarskega leta zaradi deflacije v letu 2020 (1,1%) ne povečajo v višini povprečne letne stopnje rasti cen življenjskih potrebščin preteklega leta glede na predpreteklo leto 2019 v RS, (SURS).

V obeh razpredelnicah navedenih zneskom je treba prišteti dodatek na skupno delovno dobo (0,5 odstotka za vsako leto delovne dobe), in morebitne dodatke zaradi naporov in težkih pogojev dela.

MINIMALNA PLAČA: Minimalna plača znaša od 1.1.2021 do 31.12.2021 -> 1.024,24 € bruto.

PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA

Skladno s Tarifno prilogo Kolektivne pogodbe med delavci in družbami

**Sindikat obrti in podjetništva Slovenije
Ana Čermelj, GO SOPS**