

Konkretizacija nekaterih dilem delodajalca po prejemu Sklepa o izvršbi za delavca

Ksenija Saje

Uvod

Delavec sodobnega časa ima v kapitalistično naravnani družbi z veliko verjetnostjo obremenjeno plačo iz različnih naslovov. Najpogostejši razlog je običajno najeto posojilo za različne namene v obliki kredita. Delavec lahko tako delodajalcu naroči, da mu od plače odteguje določen znesek kot upravno izplačilno prepoved, ki ga bo delodajalec nato nakazoval posojilodajalcu kot poplačilo dolga njegovega upnika. Ko delavec preneha s plačevanjem posojila, se posojilojemalec pogosto odloči za to, da proti svojemu »neplačniku« sproži izvršilni postopek, ki služi poplačilu zapadlega dolga. Delodajalec lahko v času trajanja delovnega razmerja za svojega delavca prejme kot obremenitev njegove plače tudi sklep o izvršbi, bodisi s strani sodišča bodisi davčni sklep o izvršbi, lahko tudi več le-teh. Podlaga izterjavi in posledično obremenitvi plače niso le najeta posojila, ampak tudi sklepi o izvršbi, izdani iz različnih podlag, na primer neplačevanje tekočih življenjskih stroškov, preživitvene obveznosti, neplačilo davka, ki ga je delavec bil dolžan plačati, neplačani stroški izgubljenih pravnih, obveznosti naložene iz le-teh, neplačane kazni, takse, ipd.

Vsako finančno breme, ki zmanjšuje delavčevo plačo, v prvi vrsti pomeni obremenitev delavca in njegovih družinskih članov iz vidika njihove eksistence, saj delavec iz svojih dohodkov običajno preživlja sebe in svojo družino, zaradi obremenitve svoje plače pa bo prejel manjšo plačo in manjše dohodke, kot bi jih sicer za opravljeno delo. Za samega delodajalca lahko izvrševanje vseh obremenitev ob izplačilu plače pomeni dilemo iz več vidikov, saj morebiti ni prepričan, kako mora po prejemu posameznega sklepa o izvršbi ravnati, kako ga izvrševati, kakšen je dejanski vrstni red prejetih sklepov, kakšne in katere zneske mora delavcu odtegovati ob izplačilu plače, ter kako se spopasti s posameznimi vprašanji, ki se mu postavijo tekom izvrševanja posameznih sklepov in upravno izplačilne prepovedi.

Težave, ki se lahko pojavijo pri delodajalcu, so različne. Moralni vidik je najbolj prisoten pri delodajalcih, ki so z delavcem neposredno povezani, saj vedo, da se v takšnem primeru v delavčevi družini lahko pojavi eksistenčna stiska zaradi manjka denarja, ki bi ga delavec moral prejeti, vendar je bil nakazan delavčevemu upniku. Takšni primeri so še posebej pogosti pri manjših delodajalcih, kjer je povezanost delodajalca in delavca na višji ravni, kot v velikih organizacijah z večjim številom zaposlenih. Nekateri delodajalci so prepričani, da odtegovanje dela plače delavcu ni njihova dolžnost in da jim tega ni potrebno početi; nekateri zavestno delavcu od plače odtegujejo le pavšalni znesek, ki se jim po njihovem mnenju zdi „pravičen“ glede na višino delavčeve plače; nekateri ne upoštevajo vrstnega reda prejetih sklepov, ali pa po prejetju posameznih sklepov ne spremenijo vrstnega reda v pravilni vrstni red, saj imajo različni sklepi različno naravo; nekateri ne spoštujejo omejitev pri odtegovanju iz vidika varstva eksistenčnega minimuma delavca in njegovih družinskih članov, ter delavcu odtegujejo previsoke zneske ali predolgo odtegujejo dolg, ki v resnici ne obstaja več, saj je bil že v celoti poplačan, ipd. Delodajalci se sicer lahko podrobneje seznanijo s „pravili“ izvrševanja sklepa o izvršbi že na tak način, da natančno preberejo prejeti tipski sklep o izvršbi, ki je v celoti izpisan na način, da pojasni temeljna pravila pravilnosti izvrševanja

sklepov o izvršbi, vsekakor pa se v primeru nejasnosti lahko vedno obrnejo za razlago na pristojni organ, ponavadi sodišče. Pravzaprav bi v takšnem primeru to celo bila njihova dolžnost, saj nepravilno izvrševanje prejetih sklepov potegne za seboj tudi njihovo odškodninsko odgovornost.

Zakonske podlage glede dolžnosti odtegotovanja razpoložljivega dela plače delavcu so za delodajalca jasne in ne puščajo dvoma o tem, da delodajalec mora delavcu odtegniti razpoložljivi del plače in drugih prihodkov v skladu z določili zakona, sicer lahko trpi neugodne posledice v obliki odškodninske odgovornosti. Vsakokratna delodajalčeva dolžnost preveritve pogojev, ali mora delavcu v primeru obremenitve plače odtegniti razpoložljivi znesek plače, ostaja enaka ob vsakem izplačilu plače delavcu. Ne glede na jasnost dolžnosti odtegotovanja pa se v praksi pogosto pojavljajo težave. Najpogostejše dileme delodajalcev se tako nanašajo na vprašanja, kako ravnati pri odtegotovanju, kako upoštevati upravno izplačilno prepoved, kakšne zneske odtegotovati in nakazati upniku, kako ravnati v primeru večjega števila prejetih sklepov o izvršbi, nadalje pa tudi, kako ravnati, če sodišče pozove delodajalca k aktivnosti, v primeru da meni, da delodajalec svoje obveznosti izvrševanja sklepa o izvršbi ne izvršuje pravilno. Delodajalec se mora v prvi vrsti zavedati, da je izvršba na plačo eno izmed sredstev izvršbe, ki ga lahko upnik uporabi za doseg svojega cilja, to je za poplačilo svoje terjatve, saj njegov dolžnik (delavec) predhodno ni prostovoljno poplačal svojega dolga upniku.

Znesek ni pavšalen, ampak je določen z zakoni, ki urejajo področje izvršbe. Temeljna zakona, ki določata pravice in dolžnosti, omejitve in način izvršbe, sta tako zlasti Zakon o izvršbi in zavarovanju (ZIZ) in Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2), slednji v primeru, ko gre za izterjavo po sklepu o davčni izvršbi. Poseg v dohodke delavca iz delovnega razmerja iz vidika delavca zanj predstavlja veliko breme, zato pravo varuje delavčev eksistenčni minimum in eksistenčni minimum njegovih družinskih članov na tak način, da predpisuje najvišji možni znesek, ki ga je še možno, in ki ga delodajalec mora, oziroma lahko delavcu odtegne od njegove plače. Ustavna določila, da je Slovenija socialna država (2. člen Ustave), da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave) ter ustavna načela o varstvu družine (53. člen Ustave) in otrok (56. člen Ustave), predstavljajo temeljno podlago o tem, da mora ob izvršbi na plačo in druge osebne prejemke dolžniku ostati znesek, ki njemu ter osebam, ki jih je po zakonu dolžan preživljati, zagotavlja eksistenčni minimum, saj bi v nasprotnem primeru, v kolikor ne bi obstajale omejitve, delavec bil postavljen v položaj, ko bi interes delavca za delo lahko „padel“, zaradi občutka, da dela „le za upnika“ – namen zakonskih določb o tem, kakšen znesek plače mora delavcu ostati, tako ni le v varovanju eksistenčnega minimuma dolžnika, marveč tudi v tem, da se ohrani interes delavca za delo, saj delavec ne bo „delal le za upnika“ (Odločba US RS št. U-I-339/98 z dne 14. 10. 1998).

Omejitve zneskov, ki jih lahko in mora delodajalec odtegniti delavcu pri plači, so tako pogojene z dejstvom, da mora delavcu ob odtegljaju ostati določen znesek sredstev, ki so delavcu na razpolago, ter pomenijo minimalno varstvo njegovega življenjskega standarda ter standarda njegovih družinskih članov. Ali je ta znesek zadosten ter ali varuje eksistenco delavca in njegovih družinskih članov, pa je posebno vprašanje za razglabljanje.

Konkretna določila o tem, kakšni zneski so to v praksi, izhajajo iz Zakona o minimalni plači (ZMinP), ZIZ-a, ZDavP-2 ter Zakona o socialno varstvenih prejemkih (ZSVarPre), ki v medsebojni korelaciji konkretnije določajo višino zneskov, ki so potrebni za življenje tako delavca kot njegovih družinskih članov.

Pravilnost izvrševanja prejetih sklepov o izvršbi je za delodajalca pomembna iz razloga, saj delodajalec v primeru nepravilnosti pri izvrševanju odgovarja upniku odškodninsko, z lastnimi sredstvi, vse do višine opuščenega odtegljaja, kot bi ga moral odtegniti (134. člen ZIZ).

Vrste sklepov o izvršbi, ki jih delodajalec lahko prejme, ter upravno izplačilna prepoved

Sklep o izvršbi sodišča

S sklepom o izvršbi na plačo zarubi sodišče določen del plače in naloži delodajalcu, da mora po pravnomočnosti tega sklepa plačati oziroma plačevati upniku denarni znesek oziroma denarne zneske, za katere je dovolilo izvršbo (129. člen ZIZ). Če se delavčeva plača poveča, se s tem poveča tudi obveznost povečanja odtegljaja delodajalca (130. člen ZIZ).

Navedeno pomeni, da mora delodajalec delavcu odtegniti razpoložljivi del plače tako, da poseže na ves znesek, ki ga lahko odtegne delavcu, in ne le pavšalno na določen znesek, tako tudi na znesek, ki ga delavec prejme od delodajalca zaradi povišanja plače. Delavec je po povišanju plače glede dejanskega izplačila plače s strani delodajalca v enakem položaju, kot je bil pred povišanjem plače, razen glede okoliščine, da se upnikova terjatev od trenutka povišanja plače naprej plačuje v večjem obsegu, kot se je pred tem, ter bo posledično zaradi tega tudi hitreje poplačana. Po dokončnem poplačilu terjatve upnika bo lahko delodajalec delavcu od trenutka poplačila dalje ponovno v celoti nakazoval njegovo plače in druge prejemke iz delovnega razmerja.

Upnik lahko poleg same plače poseže tudi na ostale prejemke, ki jih delavec prejema iz delovnega razmerja, in sicer na znesek, ki ga prejme za prehrano, znesek potnih stroškov, regres, ipd. Poudariti je potrebno, da ne gre le za situacijo, kjer bi se delavcu opravił rubež samo osnovne plače, nadomestila plače, ipd., ampak se mu lahko rubijo tudi vsi ostali prejemki, ki niso izrecno izključeni iz rubeža. Na dolžnikove denarne prejemke, ki se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, štejejo za dohodek iz delovnega razmerja, ter na odškodnino iz naslova izgube ali zmanjšanja delovne sposobnosti, je mogoče seči v skladu z zakonskimi omejitvami (102. člen ZIZ), ob tem pa Zakon o dohodnini (ZDoh-2) določa, kaj so tisti dohodki iz delovnega razmerja, na katere je moč poseči. V ta sklop tako v skladu s 37. členom ZDoh-2 spadajo: plača, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, ki vključuje tudi provizije, regres za letni dopust, jubilejna nagrada, odpravnina, solidarnostna pomoč, povračilo stroškov v zvezi z delom, boniteta, ki jo delodajalec zagotovi v korist delavca ali njegovega družinskega člana, nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delavcem zaradi kateregakoli pogoja v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih v zvezi z zaposlitvijo, vsako izplačilo delodajalca v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, vsako izplačilo zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi in podobni prejemki, prejemki zaradi začasnega neizplačila dohodka iz zaposlitve, nadomestila in drugi prejemki, ki so prejeti od delodajalca ali druge osebe, skladno z drugimi predpisi, kot posledica zaposlitve oziroma obveznega zavarovanja za socialno varnost, dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, prejet iz delovnega razmerja, ter nekateri drugi prihodki (plača funkcionarjev, dohodki, ki izhajajo iz avtorskega dela, ustvarjenega iz delovnega razmerja, iz izvedb avtorskih in folklornih del iz delovnega razmerja in dohodki, ki izhajajo iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, ne glede na obliko pogodbe, ki je podlaga za izplačilo navedenih dohodkov, dohodki, prejeti iz malega dela po predpisih, ki urejajo preprečevanje dela in zaposlovanja na črno, nadomestila in drugi dohodki iz naslova obveznega

zdravstvenega zavarovanja in zavarovanja in obveznega zavarovanja za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo, ki jih prejmejo fizične osebe, ki opravljajo dejavnost, kmetije, družbeniki družb in druge osebe, ki niso v delovnem razmerju, nadomestilo za izgubljeni zaslužek, pokojnine, ipd.

Sklep o izvršbi sodišča zaradi izterjave preživninske terjatve

S sklepom o izvršbi na plačo zarubi sodišče določen del plače in naloži delodajalcu, da mora po pravnomočnosti tega sklepa plačati oziroma plačevati upniku denarni znesek oziroma denarne zneske, za katere je dovolilo izvršbo (129. člen ZIZ), z razliko od navadnega sklepa o izvršbi, da za terjatve zakonite preživnine velja posebnost, da imajo le-te prednost pri poplačilu pred vsemi drugimi sklepi o izvršbi (četrti odstavek 110. člena ZIZ), ter tudi pred upravno izplačilno prepovedjo.

Zagotovitev prednosti pri rubežu preživninskih terjatev izhaja iz dejstva, da gre za posebno varstvo najbolj ranljivih skupin v družbi, to je otrok ter oseb, ki niso sposobne ali ne morejo same skrbeti zase, vendar jim preživnina po preživljalcu pripada. Starši so dolžni vzdrževati svoje otroke (54. člen Ustave), ter so jih v skladu s 123. členom Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (ZZZDR) dolžni preživljati, vse do takrat, ko za to obstojijo pogoji.

Ko delodajalec prejme sklep o izvršbi za izterjavo zakonite preživnine, je njegova dolžnost, da ga obravnava tako, da upošteva zakonsko določeno prednost pri poplačilu upnika (četrti odstavek 110. člena ZIZ, prvi odstavek 94. člena ZDavP-2). V kolikor ima delodajalec za istega delavca že prejetih več sklepov o izvršbi, bo moral po prejemu sklepa o izvršbi iz naslova izterjave zakonite preživnine upoštevati, da ima takšen sklep o izterjavi preživnine absolutno prednost pred ostalimi sklepi, ter ga uvrstiti pred vse ostale že prejete sklepe o izvršbi, tudi pred upravno izplačilno prepoved, razen če bi že imel v evidenci še kakšen sklep o izvršbi za izterjavo zakonite preživnine. V takšnem primeru, ko ima pravico do zakonite preživnine proti istemu delavcu več upnikov, skupen znesek njihovih terjatev pa presega del plače, ki je lahko predmet izvršbe, sodišče dovoli izvršbo v korist vsakega od upnikov, v sorazmerju z višino njegove terjatve (prvi odstavek 131. člena ZIZ). Dva prejeta sklepa o izvršbi iz naslova preživnine imata isti vrstni red in se v takšnem primeru, če sredstva ne zadoščajo, poplačata sorazmerno glede na višino posamezne terjatve (tako tudi Drev, 2014, str. 6).

Enako velja tudi v primeru, ko je delodajalec delavcu že pred prejemanjem sklepa o izvršbi iz naslova izterjave zakonite preživnine potrdil upravno izplačilno prepoved, ter mora po tem, ko prejme sklep o izvršbi iz naslova zakonite preživnine v izvrševanje, takšen sklep uvrstiti na prvo mesto, in ga dejansko izvršiti pred upravno izplačilno prepovedjo (tretji odstavek 135. člena ZIZ).

Sklep o davčni izvršbi

Davčna izvršba se prične zoper delavca, v kolikor ni plačal davka (143. člen ZDavP-2), prisilna izterjava pa se začne s sklepom o izvršbi (150. člen ZDavP-2).

Ko prejme delodajalec takšen sklep o izvršbi, s katerim davčni organ izterjuje od delavca neplačani davek, mora upoštevati, da ima dospela davčna obveznost prednost pred drugimi dospelimi obveznostmi delavca, ki se že izterjujejo, razen pred dospelimi obveznostmi iz naslova zakonite preživnine, odškodnine za škodo, nastale zaradi prizadetega zdravja,

odškodnine zaradi izgube delovne zmožnosti ali odškodnine zaradi smrti preživljalca (prvi odstavek 94. člena ZDavP-2).

Sklep o davčni izvršbi mora delodajalec tako uvrstiti neposredno pred sklep o izvršbi sodišča, razen če bi v vrsti kot prvi že stal sklep o izvršbi za izterjavo zakonite preživnine, nakar bi se sklep o davčni izvršbi uvrstil neposredno za njim na drugo mesto, sicer prvo prejeti sklep o izvršbi s strani sodišča za navadno terjatev pa bi »padel« na tretje mesto (tako tudi Volk, 2015, str. 276-277).

Upravno izplačilna prepoved

S prepovedjo izplačila plače dolžniku, ki jo je odobril sam dolžnik, dolžnik dovoli, da se del njegove plače zarubi in izplačuje upniku, delodajalec pa to potrdi. Upravna izplačilna prepoved ima glede vrstnega reda pravni učinek sklepa o izvršbi na dolžnikovo plačo, ko jo potrdi dolžnikov delodajalec (prvi odstavek 135. člena ZIZ). Upravno izplačilna prepoved ima pravni učinek sklepa o izvršbi le glede vrstnega reda, in sicer od takrat naprej, ko jo potrdi delodajalec (Volk, 2015, str. 292).

Pred upravno izplačilno prepovedjo pri poplačilu imajo prednost naslednje terjatve: terjatve iz naslova zakonite preživnine, odškodnine za škodo, nastalo zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti oziroma izgube delovne zmožnosti, ter odškodnine za izgubljeno preživnino zaradi smrti tistega, ki jo je dajal (tretji odstavek 135. člena ZIZ).

Kadar je delavec pri delodajalcu dovolil, da se del njegove plače zarubi in izplačuje upniku, delodajalec to izvršuje v vrstnem redu, kot je takšna prepoved bila dogovorjena, razen v primeru, če bi delodajalec kasneje prejel sklep o izvršbi davčnega organa, ali sklep o izvršbi za izterjavo zakonite preživnine.

Upravno izplačilna prepoved velja od tistega dne naprej, ko jo je delodajalec potrdil (prvi odstavek 135. člena ZIZ), ter je glede na vrstni red v podobnem položaju, kot navadni sklep o izvršbi s strani sodišča (Volk, 2015, str. 277). Delodajalec, če ni drugih ovir za izvrševanje upravno izplačilne prepovedi, od njenega izvrševanja ne more kar odstopiti, ter prenehati z letem, ampak do tega lahko pride le, če je prišlo do dokončne izpolnitve obveznosti delavca, ali v primeru, da je delavec sam preklical upravno izplačilno prepoved.

Vrstni red prejetih sklepov

Težave delodajalca, kako določiti vrstni red glede prejetih sklepov o izvršbi za delavca, in upravno izplačilno prepoved, so lahko kompleksne, saj se posamezni sklepi glede na njihovo vsebino ne razvrstijo avtomatsko po časovnem vrstnem redu, glede na njihovo prispetje k delodajalcu, ampak je potrebno upoštevati tudi njihovo vsebino (ali gre za davčni sklep, ali za zakonito preživnino, ipd.).

Več upnikov, ki uveljavljajo svoje denarne terjatve proti istemu delavcu in na istem predmetu izvršbe, se poplača po tistem vrstnem redu, po katerem so pridobili pravico do poplačila iz tega predmeta, razen v primerih, v katerih zakon določa drugače (12. člen ZIZ). Če je več upnikov pridobilo zastavno pravico na isti dan, imajo zastavne pravice isti vrstni red (drugi odstavek 110. člena ZIZ). Če se terjatve ne morejo popolnoma poravnati, se poravnajo sorazmerno (tretji odstavek 110. člena ZIZ).

Če bo delodajalec prejel več sklepov o izvršbi za izterjavo prežिवninskih terjatev in jih ne bo mogoče poplačati v celoti, bo moral vse prežिवninske terjatve poplačati sorazmerno, saj imajo ne glede na datum prejema sklepa o izvršbi isti vrstni red (Drev, 2014).

Delodajalec se v primeru enega prejetega sklepa o izvršbi za delavca ponavadi vpraša le o tem, kakšen znesek delavcu odtegniti, kadar pa gre za več prejetih sklepov o izvršbi, pa se sooči s situacijo, ko je potrebno sklepe o izvršbi razvrstiti v določen vrstni red.

Nekaj praktičnih primerov:

- Delodajalec prejme naslednje sklepe: sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila dne 13. 1. 2016 in sklep o izvršbi sodišča za plačilo elektrike dne 17. 2. 2016.

Vrstni red izvrševanja: 1. najprej se izvrši poplačilo sklepa o izvršbi sodišča za izterjavo posojila, ki ga je delodajalec prejel dne 13. 1. 2016, šele po dokončnem poplačilu prvega sklepa se izvrši poplačilo sklepa o izvršbi sodišča za plačilo elektrike, ki ga je delodajalec prejel dne 17. 2. 2016. Prejeta sklepa sodišča sta enake narave, prednost pa ima tisti, ki je k delodajalcu prispel prvi.

- Delodajalec prejme naslednje sklepe: sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila dne 13. 1. 2016 in sklep o izvršbi davčnega organa za plačilo davkov dne 17. 2. 2016.

Vrstni red izvrševanja: 1. sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila, ki ga je prejel dne 13. 1. 2016, bo delodajalec izvrševal do prejema sklepa o izvršbi davčnega organa za plačilo davkov do dne 17. 2. 2016, po prejemu slednjega pa se bo sklep o izvršbi davčnega organa za plačilo davkov dne 17. 2. 2016 uvrstil na prvo mesto, saj ima prednost pred izterjavo sklepa prejetega dne 13. 1. 2016, sklep z dne 13. 1. 2016 pa se bo po prejemu sklepa z dne 17. 2. 2016 uvrstil na drugo mesto. Po dokončnem poplačilu sklepa davčnega organa bo delodajalec ponovno pričel izvrševati sklep za izterjavo posojila, prejet dne 13. 1. 2016.

- Delodajalec prejme naslednje sklepe: sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila dne 13. 1. 2016 in sklep o izvršbi davčnega organa za plačilo prispevka RTV dne 17. 2. 2016.

Vrstni red izvrševanja: 1. sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila, ki ga je prejel dne 13. 1. 2016, in šele nato bo delodajalec izvršil sklep o izvršbi davčnega organa za plačilo prispevka RTV, ki ga je prejel dne 17. 2. 2016. Gre za sklepa sodišča, ki sta enake narave, ter ima prednost tisti, ki je k delodajalcu prispel prvi, saj davčni organ v navedenem primeru izterjuje RTV prispevek, in ne davka. Prednost pri poplačilu velja le za izterjavo davkov.

- Delodajalec prejme naslednje sklepe: sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila dne 13. 1. 2016, sklep o izvršbi davčnega organa za plačilo davkov dne 17. 2. 2016 ter sklep o izvršbi sodišča za izterjavo zakonite prežिवnine dne 16. 5. 2016.

Vrstni red izvrševanja: 1. sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila, ki ga je prejel dne 13. 1. 2016, bo delodajalec izvrševal do prejema sklepa o izvršbi davčnega organa za plačilo davkov do dne 17. 2. 2016, po prejemu slednjega pa se bo sklep o izvršbi davčnega organa za plačilo davkov dne 17. 2. 2016 uvrstil na prvo mesto, saj ima prednost pred izterjavo sklepa prejetega dne 13. 1. 2016, sklep z dne 13. 1. 2016 pa se bo uvrstil na drugo mesto. Po dokončnem poplačilu sklepa davčnega organa bo delodajalec ponovno pričel izvrševati sklep za izterjavo posojila, prejet dne 13. 1. 2016. V kolikor noben izmed sklepov ne bi bil poplačan

do dneva prejema sklepa o izvršbi za izterjavo zakonite preživnine, se bo sklep za izterjavo zakonite preživnine z dnem 16. 5. 2016 uvrstil na prvo mesto izvrševanja, na drugo mesto pa bi se v takšnem primeru pomaknil sklep o izvršbi davčnega organa, sklep, prejet dne 13. 1. 2016, pa bi se pomaknil na tretje mesto.

- Delodajalec prejme naslednje sklepe: sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila dne 13. 1. 2016, potrdi upravno izplačilno prepoved delavcu dne 17. 2. 2016 ter prejme sklep o izvršbi sodišča za izterjavo zakonite preživnine dne 16. 5. 2016.

Vrstni red izvrševanja: 1. sklep o izvršbi sodišča za izterjavo posojila, ki ga je prejel dne 13. 1. 2016, bo izvršil v celoti pred upravno izplačilno prepovedjo, po poplačilu tega sklepa bo delodajalec nadaljeval z izvrševanjem upravno izplačilne prepovedi, ko pa bo prispel k delodajalcu sklep o izvršbi sodišča za izterjavo zakonite preživnine dne 16. 5. 2016, pa se bo z tem dnem zadnji prejeti sklep pomaknil na prvo mesto, saj ima prednost pred izterjavo sklepa prejetega dne 13. 1. 2016 in upravno izplačilno prepovedjo, sklep z dne 13. 1. 2016 se bo uvrstil na drugo mesto, upravno izplačilna prepoved pa na tretje mesto.

- Delodajalec prejme naslednje sklepe: sklep o izvršbi sodišča za izterjavo zakonite preživnine dne 13. 1. 2016, ter sklep o izvršbi sodišča za izterjavo zakonite preživnine dne 16. 5. 2016.

Vrstni red izvrševanja: 1. sklep o izvršbi sodišča za izterjavo zakonite preživnine z dne 13. 1. 2016 se bo v celoti izvrševal vse do prejema drugega sklepa o izvršbi za izterjavo zakonite preživnine z dne 16. 5. 2016, od tukaj dalje pa se bosta oba sklepa o izvršbi, v kolikor jih ne bo mogoče poplačati v celoti, izvrševala v sorazmerju glede na njuno višino, saj gre za sklepa »enake teže« ter ni mogoče neposredno uvrstiti enega pred drugega.

Predstavljeni primeri orisujejo medsebojno razmerje posameznih sklepov glede odtegotvanja razpoložljivega dela plače delavcu, pomembnost pravilnega odtegotvanja pa je pogojena z odškodninsko odgovornostjo delodajalca zaradi nepravilnega izvrševanja prejetih sklepov o izvršbi, ali upravno izplačilne prepovedi, ki ima prav tako naravo sklepa o izvršbi, vendar le v smislu pravilne razvrstitve le-te glede na vrstni red. Minimalna delodajalčeva dolžnost, ki mu jo zakonodaja nalaga prvenstveno, je poleg pravilnega odtegotvanja zneskov, tudi pravilno razvrščanje prejetih sklepov o izvršbi. Delodajalec je tako dolžan vpogledati v vsak prejeti sklep, ki bo obremenjeval delavčevo plačo, ter ga ustrezno glede na njegovo vsebino razvrstiti na pravilno mesto. Poleg tega je dolžan vpogledati v predlog za izvršbo, ki ga prejme poleg sklepa o izvršbi, da ugotovi dejansko vsebino in podlago vodenju izvršbi, zaradi pravilne razvrstitve prejetih sklepov.

Pravilnost vodenja vrstnega reda posameznih obremenitve plače je pomembna, še posebej, ko delavec nima zadostnih dohodkov za poplačilo, upošteva tudi druge okoliščine, kot so: delavec ob prejemu minimalnih dohodkov preživlja še družinske člane, ki jih je po zakonu dolžan preživljati, ima morebiti sklenjeno delovno razmerje za krajši delovni čas, ter posledično sorazmerno temu prejema tudi nižje dohodke iz delovnega razmerja, ipd. „Ta zadnji upnik“ bo tako moral čakati na poplačilo svoje terjatve precej več časa, kot tisti, ki je na prvem mestu. V primeru, da bi prišlo v času delovnega razmerja do povečanja delavčevih prihodkov, ali prejemkov, ki jih delavec prejme sicer občasno (na primer regres), mora delodajalec delavcu razpoložljivi del zneskov odtegniti, ter razpoložljivi znesek pravilno izplačati tistemu upniku, ki ima glede na vrstni red kot prvi pravico do poplačila.

Višina odtegljaja in varstvo eksistenčnega minimuma delavca

Izvršilni postopek ne glede na to, da ga v celoti vodi upnik, ki želi čimprejšnje poplačilo, varuje delavca in njegove družinske člane preko določil o prejemkih, ki so izvzeti iz izvršbe, in omejitev izvršbe, ki zapovedujejo delodajalcu, kakšen je minimalni znesek prejemkov iz delovnega razmerja, ki mora delavcu ostati po tem, ko mu bo delodajalec dejansko odtegnil razpoložljivi del plače.

Eksistenčni minimum iz socialnega vidika pomeni tisti znesek, ki mora delavcu ostati v takšni višini, da lahko preživi sebe in družinske člane, če jih ima. Gre za sredstva v obliki denarja, ki so za življenje nujno potrebna. Tako iz ZIZ kot tudi ZDavP-2 v povezavi z ZMinP izhajajo, da je možno glede na omejitve na delavčeve prejemke iz delovnega razmerja poseči največ do višine dveh tretjin, vendar tako, da delavcu ostane najmanj znesek v višini 76 % minimalne plače po zakonu, ki ureja minimalno plačo (prvi odstavek 160. člena ZDavP-2, 102. člen ZIZ). ZIZ dodatno še določa, da če delavec preživlja družinskega člana ali drugo osebo, ki jo mora preživljati po zakonu, pa mu mora ostati tudi znesek v višini prejemka, določenega za osebo, ki jo preživlja dolžnik, po merilih, ki jih določa zakon, ki ureja socialno varstvene prejemke za dodelitev denarne socialne pomoči. Takšna omejitev je določena tudi pri upravno izplačilni prepovedi (drugi odstavek 135. člena ZIZ).

Kadar govorimo o terjatvah iz naslova zakonite preživnine in odškodnine za izgubljeno preživnino zaradi smrti tistega, ki jo je dajal, pa mora delavcu ostati najmanj znesek v višini 50 % minimalne plače, če dolžnik preživlja družinskega člana ali drugo osebo, ki jo mora preživljati po zakonu, pa tudi znesek v višini prejemka, določenega za osebo, ki jo preživlja dolžnik, po merilih, ki jih določa zakon, ki ureja socialno varstvene prejemke, za dodelitev denarne socialne pomoči (drugi odstavek 135. člena ZIZ, 102. člen ZIZ).

Znesek minimalne plače glede na določila ZMinP za leto 2016 znaša 790,73 EUR, znesek v višini 76 % minimalne plače, ki mora delavcu ostati, pa znaša 600,95 EUR .

Primer 1 – navadni sodni sklep o izvršbi:

Bruto plača 834,56 EUR
Prispevki delavca 22,10 % 184,43 EUR
Osnova za izračun dohodnine 650,13 EUR
Dohodnina (16 %) 17,09 EUR
Po odštetju spl. ol. in dod. pos. ol. 633,04 EUR (Neto znesek plače)
Prevoz in prehrana 138,81 EUR
Končno izplačilo delavcu brez skl. o izv. **771,85 EUR**
Odtegljaj po sodnem sklepu o izvršbi **170,90 EUR**
Izplačilo delavcu **600,95 EUR**

Primer 1 predstavlja dohodke iz delovnega razmerja za delavca, ki prejema bruto plačo v višini 834,56 EUR. Po plačilu vseh prispevkov (tako prispevkov delavca kot prispevkov delodajalca) delavec prejme 633,04 EUR neto zneska plače. Nadalje delavec prejme še stroške prevoza in stroške prehrane v skupnem znesku 138,81 EUR. V tem primeru je potrebno upoštevati, da je strošek prevoza odvisen od oddaljenosti delavca od delovnega mesta, strošek prehrane pa od tega, ali delavec dela v gospodarstvu ali negospodarstvu. Skupni znesek, ki bi ga delavec prejel iz naslova prejemkov iz delovnega razmerja, bi tako znašal 771,85 EUR. Ker ima delavec plačo obremenjeno s sklepom o izvršbi, mu mora delodajalec iz tega naslova odtegniti še znesek 170,90 EUR, delavec pa prejme kot izplačilo

prejemkov iz delovnega razmerja znesek 600,95 EUR (minimalni znesek, ki mu mora ostati po odtegljaju).

Primer 2 – sodni sklep o izvršbi za odtegotvanje preživninske terjatve:

Bruto plača 834,56 EUR
Prispevki delavca 22,10 % 184,43 EUR
Osnova za izračun dohodnine 650,13 EUR
Dohodnina (16 %) 17,09 EUR
Po odštetju spl. ol. in dod. pos. ol. 633,04 EUR (Neto znesek plače)
Prevoz in prehrana 138,81 EUR
Končno izplačilo delavcu brez skl. o izv. **771,85 EUR**
Odtegljaj po sodnem sklepu o izvršbi **376,48 EUR**
Izplačilo delavcu **395,37 EUR**

Pri izterjavi preživninske terjatve je glede na opisani primer 2 edina razlika ta, da je minimum, ki mora ostati delavcu, v lestvici postavljen nižje, saj zakonska ureditev v tem primeru bolj varuje osebo, ki jo je delavec dolžan preživljati, kot pa samega delavca. V takšnem primeru mora posledično delodajalec odtegniti delavcu vsak mesec višji znesek, kot bi ga odtegnil po navadnem sodnem sklepu o izvršbi, in sicer mora delavcu ostati najmanj 50 % minimalne plače, to je znesek 395,35 EUR.

Primer 3 – upravno izplačilna prepoved in sodni sklep o izvršbi:

Bruto plača 1.077,91 EUR
Prispevki delavca 22,10 % 238,23 EUR
Osnova za izračun dohodnine 839,68 EUR
Dohodnina (16 %) 90,31 EUR
Po odštetju spl. ol. 749,37 EUR (Neto znesek plače)
Prevoz in prehrana 125,60 EUR
Končno izplačilo delavcu pred skl. o izv. in upr. izp. prepov. **874,97 EUR**
Odtegljaj upr. izplač. prep. **112,53 EUR**
Odtegljaj po sodnem sklepu o izvršbi **161,49 EUR**
Izplačilo delavcu **600,95 EUR**

Iz primera 3 je razvidno, da je delavec že pred prejetjem sklepa o izvršbi privolil v upravno izplačilno prepoved, ki jo je delodajalec potrdil, nakar je delodajalec zanj prejel še sklep o izvršbi. Delodajalec bo najprej poplačal upravno izplačilno prepoved, iz preostanka razpoložljivega dohodka v višini 161,49 EUR pa bo odtegnil le-tega še na podlagi prejetega sklepa o izvršbi. Delodajalec mora upoštevati, da v kolikor bi v istem primeru dodatno prejel še sklep o davčni izvršbi ali sklep o izterjavi zakonite preživnine, bi moral takšna sklepa izvršiti pred upravno izplačilno prepovedjo, saj imata prednost pred opisanima sklepoma.

V primeru, da je delavec odobril upravno izplačilno prepoved, ki jo je delodajalec potrdil, ter se izvršuje, prav tako velja omejitev, da mora po poplačilu le-te ostati delavcu najmanj znesek 76 % minimalne plače, če pa koga preživlja, pa še dodatno znesek za to osebo po merilih zakona, ki ureja socialno varstvene prejemke za dodelitev denarne socialne pomoči.

Družinske člane, ki jih je po zakonu delavec dolžan vzdrževati, lahko delavec uveljavlja in dokazuje brez posebnega sklepa sodišča, saj lahko upravičenost do višje omejitve iz naslova

preživljanja družinskega člana ali druge osebe, ki jo je dolžan preživljati po zakonu, izkazuje delavec z javno listino, ki jo predloži delodajalcu, kadar pa to ni mogoče, pa pred sodiščem z zahtevo za odpravo nepravilnosti pri opravljanju izvršbe, ki je prosta sodne takse (peti odstavek 102. člena ZIZ).

Delavec lahko tako kadarkoli tekom izvršilnega postopka od delodajalca zahteva, da se izvrševanje sklepa o izvršbi omeji na takšen način, da se pri odtegljaju razpoložljivega dela plače upošteva tudi znesek za preživljanje oseb, ki jih je dolžnik dolžan preživljati po zakonu. Do omejitve ne pride avtomatično, ampak bo moral delavec delodajalcu dokazati, da vzdržuje osebe, ki jih je dolžan vzdrževati, navedeno pa bo lahko storil s predložitvijo ustrezne listine (na primer potrdilo CSD ali druga ustrezna listina). Upravičenost do višje omejitve se ne upošteva po uradni dolžnosti, ampak le, če jo dolžnik izkaže; dolžniku naložena dodatna aktivnost v njegovo korist omogoča, da bo v praksi višja omejitev dejansko upoštevana (tako Drev in Klug, 2014, str. 8).

Primer 4 – vzdrževani družinski član in sodni sklep o izvršbi:

Bruto plača 1.077,91 EUR
Prispevki delavca 22,10 % 238,23 EUR
Osnova za izračun dohodnine 839,68 EUR
Dohodnina (16 %) 90,31 EUR
Po odštetju spl. ol. 749,37 EUR (Neto znesek plače)
Prevoz in prehrana 125,60 EUR
Končno izplačilo delavcu pred skl. o izv. **874,97 EUR**
Vzdrževani družinski član – hči **219,50 EUR**
Odtegljaj po sodnem sklepu o izvršbi, **54,52 EUR**
Izplačilo delavcu **820,45 EUR**

Iz primera 4 je razvidno, da kadar delavec vzdržuje še družinske člane, mora delodajalec upoštevati to okoliščino pri izračunu razpoložljivega odtegljaja, saj mora delavcu po odtegljaju ostati znesek v višini 76% ali 50% minimalne plače, dodatno pa še znesek v višini prejemka, določenega za osebo, ki jo preživlja, upošteva ZSVarPre po merilih za dodelitev denarne socialne pomoči. Ta znesek je odvisen od tega, katerega družinskega člana je delavec dolžan preživljati, na primer v letu 2016 znaša znesek za prvega otroka, ki je najstarejši, 219,50 EUR, za vsakega naslednjega otroka 190,61 EUR, ipd. (podatki objavljeni na spletni strani MDDSZ, 2016)

Na delavčeve prejemke je tako možno poseči upoštevaje omejitve za tekoči mesec, če pa bi na primer delavec prejel prejemke za več preteklih mesecev, pa bi moral delodajalec pri izračunu upoštevati omejitve za vsak posamezni mesec posebej (šesti odstavek 102. člena ZIZ).

Ob zgoraj predstavljenih konkretnih primerih ne moremo mimo dejstva, da delodajalci delavcu nemalokrat napačno odtegujejo razpoložljivi del plače. Pogosto viden primer je pavšalno odtegotvanje zneska, na primer mesečno v višini 150,00 EUR, kar pa je vprašljivo, do kod sega t.i. »pravilnost« odtegotvanja takšnega zneska, saj se okoliščine glede višine plače lahko na mesečni ravni zaradi različnega števila delovnih dni, morebitnih bolniških odsotnosti delavca, ali drugih okoliščin, spreminjajo. Kadar sta delavec in upnik zadovoljna s takšnim odtegotvanjem, se običajno ne bosta spuščala v presojo pravilnosti odtegnjenega zneska, ter se bo sklep o izvršbi v celoti poplačal brez ugotavljanja, ali se je ves čas izvrševal pravilno ali ne. V takšnem primeru brez dvoma vzdrži rek »Nemo iudex sine actore«. Težava nastopi

takrat, ko delavec meni, da mu delodajalec odteguje previsok znesek, ter bi mu moral ob izplačilu plače izplačati višji znesek, kot mu ga je dejansko izplačal. Delavčeva možnost je, da najprej opozori delodajalca, da mu ne odteguje pravih zneskov, prav tako pa ima možnost, da v takšnem primeru od delodajalca terja premalo izplačane zneske, oziroma pri sodišču zahteva odpravo nepravilnosti pri izvrševanju sklepa o izvršbi. Ali se bo delavec tega poslužil ali ne, je drugo vprašanje, še posebej iz razloga, ker se marsikateri delavec boji, da bi mu delodajalec lahko v primeru njegovega „kompliciranja“ odpovedal delovno razmerje. Seveda je potrebno dopustiti tudi možnost, da je v ozadju morebiti dogovor delavca in delodajalca, da naj delodajalec odteguje višji znesek ob plači, vendar pa se sočasno postavlja vprašanje, ali je takšen dogovor sploh mogoč. Mnenja sem, da ne glede na privolitev delavca v takšno odtegotvanje dela plače, pomeni za delodajalca okoliščino, v kateri je delodajalec obšel določila zakona o eksistenčnem varstvu delavca, saj delavcu mesečno ostane znesek, ki v skladu z veljavno zakonodajo pomeni poseg v njegovo eksistenco in eksistenco njegovih družinskih članov, saj je z odtegljaji posegel „pod mejo“, ki je določena, da mora delavcu določen znesek ostati iz vidika višine njegovih dohodkov. V kolikor bi delavec namreč imel še druge dohodke, ki bi mu omogočali preživetje, bi lahko dolg do upnika poplačal sam, brez potrebe po prisilni izvršbi. Delodajalec se mora zavedati, da bi lahko delavec ne glede na njegov dogovor delodajalca odškodninsko terjal iz tega naslova. Po drugi strani pa lahko delodajalec v primeru pavšalnega zneska odteguje delavcu tudi premajhen znesek, pri čemer je v tem primeru odgovoren upniku prvenstveno s svojimi sredstvi, saj lahko upnik od njega zahteva plačilo razlike, ki je nastala zaradi tega, ker je delodajalec delavcu odtegoval premajhne zneske.

Delodajalec je dolžan ravnati pravilno, saj je pri morebitnem prekomernem poplačilu upnika odškodninsko odgovoren delavcu (136. člen ZDR), v primeru premajhnih odtegnitev pa upniku (183. člen SPZ oziroma 134. člen ZIZ) (tako tudi Debevec, 2012).

Problematika odtegotvanja se nanaša tudi na to, da je delodajalčeva dolžnost, da preneha z odtegotvanjem zneskov tisti trenutek, ko je terjatev delavca do upnika dejansko poplačana, sicer v nasprotnem primeru pride do preplačila upniku. Izvršilni postopek je namreč končan v trenutku, ko je dolg v celoti poplačan. Delodajalec se mora ob tem zavedati, da z vsakim preplačilom, tudi če je majhno, oškoduje svojega delavca, pri tem pa se mora še posebej zavedati, da preplačil včasih ni možno izterjati nazaj od vsakega upnika, saj je lahko tudi upnik prezadolžen, ter preplačil, ki jih je že porabil, morda ne bo mogel (ali želel) vrniti. Takšno odtegotvanje preko višine dolga upnika pa pomeni oškodovanje delavca, ki je že prvenstveno „v koži“, ko ni mogel plačati dolga do upnika, in je njegov primarni interes sprostitev plače, ki jo prejema, ne pa nepotrebno obremenjevanje, ter morebiti na koncu še posebna izterjava preplačil v posebnem postopku. Izhajati je potrebno iz socialnega vidika, da delavcu, ki odplačuje dolg upniku, ki ga predhodno ni prostovoljno poplačal, ker ga verjetno ni mogel poplačati, delodajalec ne sme povzročati novih stroškov in ga obremenjevati z novimi postopki, saj se delavec v takšni situaciji sam ne znajde, denarja za pomoč po prava večji osebi pa nima. Delavec je tako oškodovan dvakrat. Do takšne situacije pogosto pripelje slaba komunikacija delodajalca z drugimi dolžnikovimi dolžniki, na primer organizacijo za plačilni promet, izvršiteljem, sodiščem, ipd., ob tem pa sem vsekakor mnenja, da bi se morala zainteresiranost vseh strank v postopku za pravilnost izvršilnega postopka maksimalno potruditi ter medsebojno bolj sodelovati, kot sedaj to izhaja iz prakse.

Zakonodaja omogoča rubež potnih stroškov in prehrane, delodajalec pa je dolžan tudi te zneske delavcu zarubiti. Rubež potnih stroškov in prehrane po mojem mnenju postavlja v neenak položaj delavca, ki mu delodajalec sam zagotovi prevoz in prehrano, s tistim

delavcem, ki prejme v imenu le-teh denarno nakazilo. V prvem primeru bo namreč delavcu ostal ob rubežu plače minimalni znesek plače, v drugem primeru pa ne, saj bo delodajalec delavcu ob nakazilu plače te zneske odtegnil, delavec pa si bo moral navedene stroške posledično »kriti« iz preostalega dela plače, ki ga je prejel izplačanega s strani delodajalca, to pa bo pomenilo, da bo te stroške plačal iz zneska plače, ki ga je prejel nakazanega po odtegljaju s strani delodajalca, ter bo že na ta račun prejel bistveno manj, kot delavec, ki mu delodajalec zagotavlja lastni prevoz na delo in sam kupi malico. Rubež teh zneskov je tako v prvi vrsti v celoti odvisen od tega, na kakšen način ima delodajalec organizirano prehrano in prevoz na delo in iz dela. Tisti delodajalec, ki lahko delavcu zagotovi prevoz in prehrano v naravi, bo vplival na prejemke delavca na tak način, da se bo delavec izognil rubežu teh zneskov, ker teh zneskov ne bo prejel pri plači, in mu jih nato tudi ne bo potrebno še posebej plačati od preostalega dela plače, ki ga je že prejel. Delavcu, ki bo prejel denarno izplačilo prehrane in potnih stroškov, pa bodo ti zneski v celoti odtegnjeni in nakazani upniku, delavec pa bo moral nato ta sredstva, ki bi jih sicer namenil za prehrano in potne stroške, poplačati sam, iz preostanka plače. Neenakost obravnavanja v tem smislu je vsekakor podana, saj je v bistveno slabši poziciji delavec, ki si mora potne stroške in stroške prehrane kriti iz preostanka svoje plače, oziroma le-te prejme kot denarno izplačilo. Nikjer namreč ni predpisano, da delodajalec ne bi smel urediti prevoza in prehrane, v kolikor mu to omogočajo delovnopравни predpisi, tudi na drugačen način, na primer kot plačilo v naravi, pri čemer dejansko postaneta prehrana in stroški prevoza v tem primeru strošek delodajalca, v drugem primeru pa se ta strošek prevlači na delavca (smiselno podobno se ukvarjajo s tem vprašanjem tudi Pavlica, 2010, Kerčmar, 2011 in Juhart, 2014).

V določenih primerih je bilo izpostavljeno, da so organizacije za plačilni promet poskušale vplivati na delodajalce, da morajo delavcu vedno najprej odtegniti najeti kredit, šele kasneje pa na primer sklep o davčni izvršbi, z njihovim pojasnilom, da bo delodajalec sicer odgovoren za škodo, ki bi jim utegnila nastati, če delodajalec ne bi ravnal v skladu z njihovim navodilom. V zvezi s takšno dilemo je pojasniti, da mora delodajalec ravnati v skladu z določili zakona in ne zaobiti zakonskih določil o vrstnem redu odtegovanja »le« zaradi pritiska organizacije za plačilni promet. Se pa seveda posledično tem mestu pojavi vprašanje, ali lahko delodajalec delavcu odtegne po davčnem sklepu o izvršbi zakonsko predpisan znesek, nato pa še s privolitvijo delavca višji znesek iz naslova upravno izplačilne prepovedi, torej kredita, čeprav velja zakonska omejitev za oba odtegljaja, ki določata, da mora delavcu ostati določen znesek plače mesečno zaradi njegovega preživetja. Zgodi se namreč lahko, da bi davčni sklep prehitel upravno izplačilno prepoved, nakar bi posledično delavcu ne bil odtegnjen znesek kredita, ki bi lahko pomenil izvršbo organizacije za plačilni promet proti delavcu v mnogo višjem znesku, kot je bila vložena davčna izvršba. V tem primeru je samo situacijo mogoče rešiti za vse stranke najbolj elegantno na takšen način, da delavec sam plača banki znesek iz plače, ter tako mesečno redno izvrši plačilo obroka, kot mu je to naloženo. Delavec vsekakor lahko sam razpolaga s svojo plačo na način, kot to želi, ne glede na preostale okoliščine, pri tem pa na to, kako bo porabil svojo plačo, druge osebe ne morejo vplivati. Vpliv upnikov pri izvršbi na plačo delavca se glede višine plače namreč konča pri višini zneska, ki mora delavcu ostati po mesečnem odtegljaju. Dilema, ki se pojavi v tem oziru, je pravna narava upravne izplačilne prepovedi (o tem ne bom posebej razpravljala v tem prispevku), saj nekateri avtorji, na primer Volkova, zastopajo stališče, da ima značilnosti asignacije, ter jo lahko delavec prekliče, saj ima v nasprotnem primeru organizacija za plačilni promet do delodajalca obligacijsko pravni zahtevek k izpolnitvi (Volk, 2015, str. 294-295). Prepričana sem, da je varstvo delavca iz socialnega vidika, ki omejuje višino odtegljaja tudi za upravno izplačilno prepoved, na mestu, saj lahko delavec vedno, v primeru, da želi, da se obrok kredita poplača vsakomesečno organizaciji za plačilni promet, v primeru, da ima

plačo obremenjeno do maksimalnega zneska, nato še sam prostovoljno iz preostanka plače poplača obrok kredita, ki ga delodajalec prej ni mogel odtegniti, vse navedeno pod pogojem, da je takšen interes delavca. V kolikor tega interesa ni, pa lahko, kot že povedano, delavec tako glede na pravno naravo upravno izplačilne prepovedi enostransko prekliče, in s tem preneha obveznost delodajalca po izvrševanju upravno izplačilne prepovedi (tako tudi Volk, prav tam).

Vprašanje o tem, ali mora delodajalec delavcu mesečno odtegniti majhne zneske, na primer 2,70 EUR mesečno, vsebuje odgovor, da mora, saj v zakonodaji ni nikjer predpisano, da ni potrebno izvršiti sklepa o izvršbi za bagatelne zneske, ampak je predpisan le minimum plače in drugih prejemkov, v višini kot mora biti delavcu izplačana. Tendenca in tudi osnovni namen izvršbe je v tem, da dejansko pride do postopnega odplačila dolga, ki ga ima delavec do upnika, pri čemer se v nekaterih primerih, ko ima delavec visoko plačo, izvršba zdi kot dejanje, ki delavca ne bo preveč prizadelo, medtem ko v primerih, ko delavec že prejema minimalne zneske iz naslova plače, ponavadi le-to za seboj potegne več razmišljanja o tem, ali je odtegotvanje upravičeno ali ne, saj se v primežu izvršilnih postopkov ponavadi znajdejo ravno delavci, ki imajo minimalne dohodke. V primeru visokih odtegljajev, bo tako dolg delavca poplačan prej, kot pa v primeru, ko ima delavec manjšo plačo. Ne gre spregledati dejstva, da je večina dolžnikov v postopku takšnih, ki imajo majhne dohodke, ter se odtegotvanje razpoložljivega dela plače za vsakega raztegne na daljše časovno obdobje.

V vsakem primeru je dolžnost delodajalca, da je aktiven, saj mora sodišče takoj po prejemu sklepa o izvršbi obvestiti tudi o tem, da njegov delavec ne prejema plače, ki bi jo lahko rubil, kar bo storil v primeru, ko delavec takšne plače ni prejel že eno leto pred prejemanjem sklepa o izvršbi, ali eno leto po prejemu sklepa o izvršbi (133a. člen ZIZ), če obstojijo takšne okoliščine.

Sklep

Delodajalec je po prejemu sklepa o izvršbi za delavca odgovoren za pravilnost različnih vidikov izvrševanja odtegljajev od delavčeve plače. V praksi se še vedno „prepogosto“ dogajajo situacije, ko delodajalec delavcu odteguje le nek pavšalni znesek, ali premajhni znesek, ali previsok znesek, glede na zakonska določila, ali tudi po predložitvi listine s strani delavca ne želi upoštevati vzdrževanih družinskih članov. Delavec se pogosto ne znajde, kako ravnati, ter ali sploh storiti korak naprej in zahtevati odpravo nepravilnosti od delodajalca. Po drugi strani pa ni odveč poudariti, da lahko tudi delavec poskuša izigrati višino nakazila plače s tem, da uveljavlja vzdrževane družinske člane, ki jih v resnici ne ali jih ni dolžan vzdrževati. V primeru dvomov obeh strank je najbolje, da se tako delavec ali delodajalec s svojimi vprašanji obrneta na sodišča za razlago, oziroma kako postopati, česar pa se stranke sicer poslužujejo v manjši meri. Posledično takšne „nepravilnosti“ pri opravi izvršbe na plačo niso sankcionirane in se tudi ne odpravijo. Res je, da je delavec v prvi fazi tisti, ki ni plačal svojih obveznosti do upnikov, ter je sam „zakrivil“ situacijo, na podlagi katere je nato delodajalec dolžan izvrševati različne odtegljaje delavcu, vendar to ne odvezuje delodajalca od pravilne in odgovorne oprave izvršbe. Odgovornost delodajalca glede pravilnega izračunavanja in odtegotvanja zneskov je toliko večja, saj sicer tudi sam »kaznuje« že tako obremenjenega delavca z izvršbami še dodatno, s svojimi »površnimi«, ali »pavšalnimi« odtegljaji, le-to pa ima za posledico poseg na pomembno področje delavca, to je v njegovo finančno eksistenco ter eksistenco njegovih družinskih članov, saj jim prejeta plača in drugi prejemki iz delovnega razmerja pogosto pomenijo preživetje. Nepravilnosti pri opravi izvršbe s strani delodajalca bi

ob ustrezni skrbnosti tako praviloma morale biti le posledica napak, ki so se mu pripetile nehote, in ne iz drugih razlogov.

1 Tako tudi Volk, 2015, str. 276, ki navaja primeroma v ta sklop tudi globe, ipd.

2 Podatki se nanašajo na dan 25. avgust 2016.

3 Ni sodnika brez tožnika.

4 V praksi viden primer, ko je delodajalec delavcu tri mesece po vrsti mesečno odtegnil od plače po 400,00 EUR, izplačal pa mu je le 150,00 EUR iz naslova plače in drugih prejemkov, ob sočasni predpostavki, da je bil delavec poleg vsega dejansko zaposlen pri delodajalcu za krajši delovni čas.

5 52. člen ZIZ določa, da lahko stranka ali udeleženec v postopku z vlogo zahteva od sodišča, naj odpravi nepravilnost, ki jo je izvršitelj ali druga oseba, ki sodeluje v postopku, storila pri opravljanju izvršbe, sodišče pa o tem odloči s sklepom, samo če je vložnik to zahteval.

6 Navedena trditev je postavljena ob predpostavki, da delavec prejema plačo v takšni višini, da mu mesečno v skladu z zakonskimi določili ni možno odtegniti zneska takšne višine, kot mu ga delodajalec dejansko dteguje.

7 V praksi viden primer, ko je delodajalec delavcu odtegnil 5.000,00 EUR preveč, ker mu je mesečno odtegoval zneske ne glede na predlog o izvršbi, saj je odtegovanje zanj postalo »rutina«, in ni vpogledal v dejansko višino dolga, zadeva pa ni dosegla posebnega epiloga, saj delavec ni posebej reagiral, preplačilo pa je postalo jasno šele po tem, ko je delodajalec sporočil sodišču zneske, ki jih je delavcu odtegnil do trenutka njegovega obvestila.

8 Kerčmar (2011), izpostavi sledeče: „Malo za šalo in malo zares: ali bi bili potemtakem ob stališču, ki ga zagovarja aktualna sodna praksa, upniki upravičeni tudi do rubeža te hrane, ki jo je dolžnik med delovnim časom zaužil in jo je dobil v okviru delovnega razmerja poleg izplačila minimalne plače!? Ali bi bili upravičeni morebiti do rubeža dela plačila, ki bi ga delodajalec namenjal za nakup in predelavo hrane v svoji menzi?“

9 Podrobno se s tem vprašanjem ukvarja tudi Vesna Rijavec.

Literatura in viri

Debevec, J. (2012) 'Dileme delodajalca kot dolžnikovega dolžnika', Odvetnik, letnik 2012, št. 58, str. 18.

Drev, A. in Klug, K. (2014) 'Uveljavljanje upravičenosti do višje omejitve iz naslova preživljanja drugih oseb po noveli ZIZ-J', Pravna praksa, 2014, št. 31-32, str. 8-10.

Drev, A. (2014) 'Spremembe v zvezi z izterjavo preživninskih terjatev po noveli ZIZ-J', Pravna praksa, letnik 2014, št. 35, str. 6-8.

Juhart, M. (2014) 'Denarna terjatev delavca iz delovnega razmerja kot predmet odstopa in drugih poslov s primerljivimi učinki', Podjetje in delo, letnik 2014, št. 1, str. 5-16.

Kerčmar, S. (2011) 'Rubež materialnih stroškov – sprenevedanje ali neustrezna zakonska ureditev', Pravna praksa, 2011, št. 45, str. 10.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), Denarna socialna pomoč (2016) Elektronski vir, http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/denarna_socialna_pomoc/ [dostop 7. avgust 2016].

Pavlica, V. (2010) 'Izvršba na plačo in druge prejemke iz delovnega razmerja z drugega zornega kota', Pravna praksa, letnik 2010, št. 35, str. 8.

Računovodja.com (2016) Elektronski vir,

http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=9362/Podatki_za_obracun_plac_za_avgust_2016 [dostop 25. avgust 2016].

Rijavec, V. (2007) 'Administrativna prepoved', Zbornik znanstvenih razprav Pravne fakultete Univerze v Mariboru, Maribor, 2007, stran 207 do 215.

Volk, D. (2000) 'Izvršba na plačo in druge stalne denarne prejemke', Pravna praksa, letnik 2000, št. 17, str. 7.

Volk, D. (2003) 'Konkurenca davčnega in izvršilnega postopka', Pravna praksa, letnik 2003, št. 35, str. 8.

Volk, D. (2007) 'Vrstni red "izvršilnih zadev" pri delodajalcu', Pravna praksa, letnik 2007, št. 30, str. 25.

Volk, D. (2015) 'Izvršba – Izterjava denarnih terjatev', Poslovna založba Maribor, Maribor, 2015.

Ustava Republike Slovenije (URS) (Uradni list RS/I, št. 33/1991, 42/1997 – UZS68, 66/2000 – UZ80, 24/2003 – UZ3a, 47, 68, 69/2004 – UZ14, 69/2004 – UZ43, 69/2004 – UZ50, 68/2006 – UZ121, 140, 143, 47/2013, 47/2013).

Ustavno sodišče Republike Slovenije, Odločba US RS št. U-I-339/98 z dne 14. 10. 1998, Elektronski vir, <http://odlocitve.us-rs.si/sl/odlocitev/US19267> [dostop 6. julija 2016].

Vuksanović, I. (2011) 'Nekaj dodatnih misli o upravni izplačilni prepovedi', Pravna praksa, 2011, št. 36, str. 11.

Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2) (Uradni list RS, št. 13/11 - uradno prečiščeno besedilo, 24/12 – ZDDPO-2G, 24/12 - ZDoh-2I, 32/12, 94/12, 101/13 - ZDavNepr, 111/13, 22/14 - odl. US, 40/14 – ZIN-B, 25/14 – ZFU, 90/14, 95/14 – ZUJF-C, 23/15 – Zdoh-2O, 23/15 – ZDDPO-2L in 91/15).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 – ZZSDT).

Zakon o dohodnini (Zdoh-2) (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 103/10, 9/11 – ZUKD-1, 105/11, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 102/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 108/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 94/14, 23/15, 55/15, 102/15 – ZUJF-E in 104/15).

Zakon o izvršbi in zavarovanju (ZIZ) (Uradni list RS, št. 3/07, 93/07, 121/07, 45/08 – ZArbit, 37/08 – ZST-1, 28/09, 51/10, 26/11, 14/12, 17/13 – odl. US, 58/14 – odl. US, 53/14, 50/15, 54/15 in 76/15 – odl. US).

Zakon o minimalni plači (ZMinP) (Uradni list RS, št. 13/2010, 3/2011, 5/2012, 8/2013, 7/2014, 6/2015, 92/2015, 6/2016).

Zakon o socialno varstvenih prejemkih (ZSVarPre) (Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 110/11 - ZDIU12, 40/12 - ZUJF, 8/13, 14/13, 63/13, 99/13, 99/13 - ZUPJS-C, 55/14, 57/15, 69/15 in 90/15).

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (ZZZDR) (Uradni list RS, št. 69/04 – uradno prečiščeno besedilo, 101/07 – odl. US, 90/11 – odl. US, 84/12 – odl. US in 82/15 – odl. US).