

Problematika plač v novejši sodni praksi

Biserka Kogej Dmitrovič*

UDK: 331.2:005.955:347.9

Povzetek: V prispevku so prikazane nekatere pomembnejše novejše odločitve Vrhovnega sodišča in Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki se nanašajo na plače in druga plačila iz delovnega razmerja. To so odločitve v zvezi s plačili drugih prejemkov iz delovnega razmerja, ki so vezani na ureditev v kolektivni pogodbi dejavnosti, pa te ni. Odločitve v zvezi z zakonitostjo kriterijev za izplačilo poslovne uspešnosti. Sodbe, ki se nanašajo na plačilo za delo vodilnih delavcev. Predstavljena je tudi problematika odštevanja denarnega nadomestila za brezposelnost v primeru reparacije v sporih o zakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Ključne besede: sodba – plača – dodatki k plači-nadurno delo- stroški v zvezi z delom- kolektivna pogodba dejavnosti- poslovna uspešnost- znižanje plače- denarno nadomestilo za brezposelnost

Wage Issues in Recent Case-law

Abstract: The paper presents some of the more important recent decisions of the Supreme Court and the Higher Labour and Social Court relating to salaries and other remunerations. These decisions concern other remunerations from the employment relationship which are linked to the arrangements in the collective agreement of the respective activity, which however, for some activities do not exist. They include decisions concerning the legality of the criteria of payment for business performance, and judgments relating to the remuneration of managers' work. Also presented is the issue of the subtraction of unemployment benefit in the event of reparation in disputes over the legality of termination of an employment contract.

* Biserka Kogej Dmitrovič, magistrica pravnih znanosti, višja sodnica svetnica, predsednica sodišča, Višje delovno in socialno sodišče
biserka.kogej@sodisce.si

Biserka Kogej Dmitrovič, Master of Law, Higher Judge Councillor, President of the Court, Higher Labour and Social Court Republic of Slovenia

Key words: *judgment - salary - bonuses to pay - overtime work - labour-related costs - collective bargaining of the activity - business performance - pay reduction - unemployment cash benefit*

1. UVOD

Plače ureja Zakon o delovnih razmerjih¹, ki velja za vse zaposlene v Republiki Sloveniji, tudi za javne uslužbence, če drug zakon ne določa drugače². Temeljni zakon, ki ureja plače javnih uslužbencev je Zakon o sistemu plač v javnem sektorju³. Plače v javnem in zasebnem sektorju lahko urejajo tudi kolektivne pogodbe. S kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon. V taksativno naštetih primerih pa se s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice drugače (torej manj ugodno)⁴. Med pravicami, ki se lahko določijo manj ugodno, kot določa zakon, in se vsaj posredno nanašajo na plačilo, je določba o opravljanju drugega dela⁵, pravica do odpravnine ob

¹ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 - ZZSDT, 33/2016 - PZ-F, 52/2016, 15/2017 - odl. US, 22/2019 - ZPosS, 81/2019, 36/2020 - ZIUPPP, 49/2020 - ZIUZEOP, 61/2020 - ZIUZEOP-A, 80/2020 - ZIUOOPE, 98/2020 - ZIUPODV, 152/2020 - ZZUOOP, 175/2020 - ZIUOPDVE, 203/2020 - ZIUPOPDVE, 195/2020, 15/2021 - ZDUOP, 28/2021 - skl. US, 43/2021, 112/2021 - ZNUPZ, 119/2021 - ZČmIS-A, 202/2021 - odl. US, 206/2021 - ZDUPŠOP, 15/2022, 54/2022 - ZUPŠ-1, 141/2022 - ZNUNBZ.

² 2. in 3. člen ZDR-1.

³ Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002 - ZDT-B, 72/2003, 126/2003, 70/2004, 53/2005, 14/2006, 27/2006 - skl. US, 68/2006, 121/2006, 1/2007 - odl. US, 57/2007, 10/2008, 17/2008, 58/2008, 69/2008 - ZTFI-A, 69/2008 - ZZavar-E, 80/2008, 120/2008 - odl. US, 48/2009, 91/2009, 107/2009 - odl. US, 98/2009 - ZIUZGK, 13/2010, 59/2010, 85/2010, 94/2010 - ZIU, 107/2010, 35/2011 - ORZSPJS49a, 110/2011 - ZDIU12, 27/2012 - odl. US, 40/2012 - ZUJF, 104/2012 - ZIPRS1314, 46/2013, 46/2013 - ZIPRS1314-A, 101/2013 - ZIPRS1415, 50/2014, 25/2014 - ZFU, 95/2014 - ZUPPJS15, 82/2015, 90/2015 - ZUPPJS16, 88/2016 - ZUPPJS17, 23/2017 - ZDOdv, 67/2017, 84/2018, 75/2019 - ZUPPJS2021, 49/2020 - ZIUZEOP, 61/2020 - ZIUZEOP-A, 152/2020 - ZZUOOP, 175/2020 - ZIUOPDVE, 15/2021 - ZDUOP, 112/2021 - ZNUPZ, 206/2021 - ZDUPŠOP, 204/2021, 17/2022 - skl. US, 52/2022 - odl. US, 139/2022.

⁴ 9. člen ZDR-1 in 4. člen Zakona o kolektivnih pogodbah (ZkolP), Ur. l. RS št. 43/2006, 45/2008 ZArbit, 83/2009 Odl. US.

⁵ 33. člen ZDR-1, ki sicer določa, da ima delavec v primeru, da opravlja manj vrednoteno delo, pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo.

upokojitvi⁶, nadurno delo⁷, ureditvi delovnega časa in omejitve dela ter počitki⁸ in dodatek za delovno dobo⁹. Plačilo za delo in druga plačila delavcu v delovnem razmerju ureja ZDR-1 v III. poglavju Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja.

ZDR-1 v 126. členu določa, da je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače v denarni obliki in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s *kolektivno pogodbo*. Delodajalec mora pri plači upoštevati minimum določen z zakonom¹⁰ oziroma *kolektivno pogodbo*, ki ga neposredno zavezuje. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s *kolektivno pogodbo* ali pogodbo o zaposlitvi. Za odmor med dnevnim delom delavec prejme plačilo, kot če bi delal. V 127. členu je določena osnovna plača, delovna uspešnost in dodatki. Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s *kolektivno pogodbo*. Višina dodatkov se lahko v *kolektivni pogodbi* določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

Delavcem pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Višina dodatkov se določi s *kolektivno pogodbo* na ravni dejavnosti.¹¹

Delavcem pripada dodatek za delovno dobo, ki se določi v *kolektivni pogodbi* na ravni dejavnosti.¹²

⁶ 132. člen ZDR-1, nanaša se na pogoje in višino odpravnine.

⁷ 144. člen ZDR-1, nanaša se na razloge in omejitve in ne na plačilo za nadurno delo.

⁸ 158. člen ZDR-1.

⁹ 122. člen ZDR-1.

¹⁰ Minimum določa 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, 4/2017, 5/2018, 83/2018, ki velja za javni in zasebni sektor, za javni sektor plače določa ZSPJS, ki določa spodnje in zgornje meje za posamezna delovna mesta, pri čemer plača ne sme biti nižja od minimalne plače.

¹¹ 128. člen ZDR-1.

¹² 129. člen ZDR-1.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s *kolektivno pogodbo* na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.¹³

Plača mora biti delavcu na razpolago na plačilni dan. Delodajalec je dolžan tega dne izdati tudi pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S *kolektivno pogodbo* na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca.¹⁴

2. DRUGE VRSTE PLAČIL, DOLOČENE V KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI

Kot je bilo prikazano v uvodu, zakon določa pravice delavcev do vrste plačil,¹⁵ katerih višine pa ne določa in to prepušča ureditvi v kolektivnih pogodbah. Kot je znano, je sklepanje kolektivnih pogodb prostovoljno. Načeloma kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane¹⁶. Lahko pa pride do razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe po predpisanem postopku, o čemer odloči minister pristojen za delo¹⁷. Zmeraj pa je znano za katere delodajalce in posledično delavce veljajo posamezne kolektivne pogodbe. Določeno je tudi pravilo, da kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše¹⁸. Položaj

¹³ 130. člen ZDR-1.

¹⁴ 135. člen ZDR-1.

¹⁵ Dodatki za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu, dodatki zaradi posebnih obremenitev, razporeditve delovnega časa, dodatek za delovno dobo. Povračilo stroškov prihoda na delo in prehrane med delom.

¹⁶ 10., 11. člen ZKoliP.

¹⁷ 12., 13. člen ZKoliP.

¹⁸ 2. odstavek 11. člena ZKoliP.

je torej razrešen v primeru sklenjene(nih) kolektivne(ih) pogodbe(e). Problem se pojavi, če za delodajalca ne velja nobena kolektivna pogodba.

V zvezi s tem vprašanjem sta se na **Ustavno sodišče (US)**, zadeva **U-I-215/14**¹⁹, z zahtevo za oceno ustavnosti obrnila dva sindikata, ki sta izpodbijala 127., 128. in 129. člen ZDR-1, kolikor določajo, da se višina dodatkov določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Zatrjevala sta njihovo neskladje z 2. in 8. členom Ustave, 4. členom Evropske socialne listine (Uradni list RS, št. 24/99, MP, št. 7/99 – MESL) in 5. členom Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 154 o izboljšanju kolektivnih pogajanj (Uradni list RS, št. 46/08, MP, št. 12/08, Uradni list RS, št. 121/05, MP, št. 22/05). V njihovem primeru je prenehala veljati kolektivna pogodba dejavnosti in nova ni bila sklenjena zaradi neuspešnosti pogajanj. Ker izpodbijane določbe ZDR-1 ne določajo minimalne višine dodatkov, je po njihovem mnenju nastala protiustavna pravna praznina. Tak položaj, po njihovem mnenju, delodajalcem omogoča samovoljno določanje višine teh dodatkov brez upoštevanja kakršnih koli meril, ki jih je prej določala KP, in odvzem že pridobljenih pravic delavcem, ki so jim bile priznane s KP, zaradi česar naj bi bili delavci finančno prikrajšani. Zadeva ni bila obravnavana po vsebini, ker je bila zahteva enega sindikata zavržena, ker ni izkazal pogoja ogroženosti pravic delavcev, drugi sindikat pa je zahtevo umaknil. US je v točki 3 obrazložitve pojasnilo, da so delavci, ki so sklenili pogodbe o zaposlitvi do prenehanja podaljšane veljavnosti normativnega dela KP, obdržali dodatke v višini, določeni s pogodbo o zaposlitvi. Kasneje zaposleni delavci pa morajo imeti dodatke določene v pogodbi o zaposlitvi, ker jim daje zakon te pravice, le njihova višina je prepuščena določitvi v pogodbi o zaposlitvi.

Z vprašanjem nedoločenosti višine dodatka za nadurno delo, torej, ko na zahtevo delodajalca delavec dela preko polnega delovnega časa²⁰, se je srečalo **Vrhovno sodišče (VS RS) v zadevi VIII Ips 191/2018**²¹. V tem delovnem sporu delodajalca ni zavezovala nobena kolektivna pogodba, prejšnja kolektivna pogodba je bila odpovedana in nova ni bila sklenjena, pravice zaposlenih v tej dejavnosti pa v spornem obdobju tudi na drug način²² niso bile urejene. Vrhovno

¹⁹ Ustavno sodišče, Sklep U-I-215/14 z dne 11.2.2016.

²⁰ 144. člen ZDR-1.

²¹ Sklep VS RS VIII Ips 191/2018, z dne 21.5.2019.

²² Za določeno obdobje leta 2007 ter za leti 2008 in 2009 je na primer za delavce pri delodajalcih v zasebnem sektorju, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način in za katere ni sklenjena ustrezna kolektivna pogodba dejavnosti, veljala Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Ur. l. RS št. 76/2006), oziroma Kolektivna

sodišče je zavzelo jasno stališče, da to ne pomeni, da v takem primeru delavci, če delajo preko polnega delovnega časa, do dodatka niso upravičeni. Če delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, je treba izhajati iz ureditve pravice v drugih kolektivnih pogodbah. Večina v spornem času veljavnih kolektivnih pogodb pa je določala dodatek za delo preko polnega delovnega časa najmanj v višini 30 %. Bistvo odločitve je, da je pravica do dodatka za delo preko polnega delovnega časa zagotovljena z zakonom, ki le glede višine napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi. Če delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, je treba izhajati iz ureditve pravice v drugih kolektivnih pogodbah.

Zgoraj predstavljeno stališče, kako postopati pri določanju dodatkov, ko delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, povzemajo tudi sodišča nižjih stopenj. Tako je v novejši sodbi **Pdp 453/2022 Višje delovno in socialno sodišče (VDSS)**²³ navedlo, da če za stranki pogodbe o zaposlitvi ne velja nobena kolektivna pogodba, so delavci do dodatka (za nadurno delo; enako velja za druge dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa) upravičeni; izhaja se iz ureditve pravice v drugih kolektivnih pogodbah. Poleg tega je sodišče upoštevalo, da je toženka sama tožniku dodatek za nočno delo obračunala v višini 30 %, dodatek za delo v nedeljo pa v višini 50 %. Toženka niti v pritožbi ne ponudi druge pravne podlage za določitev višine dodatkov, kot je kolektivna pogodba, ki jo je uporabilo sodišče.

V zasebnem sektorju na področjih, kjer ne veljajo kolektivne pogodbe dejavnosti, je veliko vznemirjenja povzročila sodba **VS RS VIII Ips 26/2022**²⁴, kjer je za povračilo stroškov v zvezi z delom²⁵, sodišče vzelo za podlago Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 140/2006 in nadalj.; Uredba). Tožena stranka je menila, da lahko delodajalec na podlagi internega akta sam določi višino povračil stroškov v zvezi z delom, če ga ne zavezuje nobena kolektivna pogodba oziroma podzakonski predpis. Uredba ureja stroške le z vidika davčne obravnave, ne pa z vidika priznavanja in urejanja delovnopравnih pravic. Tako je urejen maksimalen znesek stroškov, ki je še neobdavčen. Vztrajala je, da bi moralo sodišče upoštevati njen pravilnik,

pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (Ur. l. RS št. 62/2008), ki sta določali, da znaša dodatek za delo preko polnega delovnega časa najmanj 30 %.

²³ Sodba VDSS Pdp 453/2022, z dne 5.1.2023.

²⁴ Sodba VS RS VIII Ips 26/2022, z dne 29.11.2022.

²⁵ 130. člen ZDR-1.

podrejeno pa, da bi moralo sodišče uporabiti primerljive kolektivne pogodbe. Na vseh stopnjah so sodišča sledila tožbenemu zahtevku in ob izostanku kolektivne pogodbe dejavnosti dosodila vtoževane zahtevke, ki so temeljili na določbah Uredbe. Vrhovno sodišče je pri tem pojasnilo, da mora biti višina povračil stroškov v zvezi z delom urejena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Če takšne kolektivne pogodbe ni, se uporabi podzakonski predpis, ki ureja te stroške. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja sicer ni podzakonski predpis, predviden v drugem odstavku 130. člena ZDR-1, saj gre za predpis iz davčnega področja, vendar se glede na procesni položaj v obravnavni zadevi vseeno uporabi kot relevantna pravna podlaga za določitev višine potnih stroškov. Namreč, za toženo stranko ni niti veljavne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti niti morebitne primerljive in zato uporabljive druge kolektivne pogodbe, prav tako pa ni neposredno uporabljivega podzakonskega predpisa. Navedena Uredba pa kot podzakonski predpis, sicer iz davčnega področja, kljub vsemu omogoča določitev višine stroškov v zvezi z delom, do katerih je bila tožnica upravičena. In še kot zanimivost, vrhovno sodišče je v tej sodbi zavzelo jasno stališče, da je tožena stranka tista, ki mora pravočasno ponuditi in ustrezno utemeljiti uporabo primerljive kolektivne pogodbe dejavnosti²⁶.

V tem sklopu je pomembna tudi odločitev v kolektivnem delovnem sporu **VS RS VIII Ips 27/2022**²⁷ v zvezi z veljavnostjo kolektivne pogodbe za povračilo stroškov in drugih prejemkov javnih uslužbencev. Predlagatelj je zahteval ugotovitev, da je nasprotna udeleženka (delodajalec država) kršila določbe Spmembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji z dne 12. 1. 1998 (Spremembe KPND 98), glede plačila stroškov v zvezi z delom s tem, da od vključno 1. 1. 2016 dalje do vključno 31. 5. 2021 ni izplačevala regresa za prehrano, kilometrine za prevoz na delo in z dela, kilometrine za uporabo lastnega vozila za službene potrebe, dnevnic, terenskega dodatka, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči in dodatka za ločeno življenje v skladu z določili Spmembe KPND 98 in Aneksa h KPND 2013. Zahtevek predlagatelja je temeljil na tem, da naj bi v spornem obdobju veljale tako Spmembe KPND 98 kot Aneks h KPND 2012 in Aneks h KPND 2013, saj so navedene spremembe in aneks sklenili različni reprezentativni sindikati (Spremembe KPND 98 in Aneks h KPND 2013 je predlagatelj podpisal,

²⁶ Tč. 14 obrazložitve.

²⁷ Sodba VS RS VIII Ips 27/2022, z dne 12.10.2022.

Aneksa h KPND 2012 pa ne). Podlaga za takšno veljavnost naj bi izhajala iz 11. člena ZKoliP, saj naj bi ti podpisi pomenili, da delodajalca (nasprotno udeleženko) zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, za delavce pa se v takem primeru uporabljajo določbe, ki so ugodnejše. Tožbeni zahtevek je bil zavrnjen na vseh stopnjah. Bistveni razlog zavrnitve je bilo dejstvo, da je ZUJF zaradi javno finančnih razlogov prekinil veljavnost prejšnjih določb KPND v zvezi s povračili stroškov in nekaterih drugih prejemkov in s tem tudi posegel v pravice do povračil stroškov in drugih prejemkov (ki so bile pred tem urejene s Spremembami KPND 98), te pravice pa določil na novo. Ta poseg ni bil protiustaven, niti ni posegel v kolektivno pogajanje, saj je bil v obdobju sprejemanja zakona (prav z namenom uravnoteženja javnih financ zaradi gospodarske in finančne krize) in z namenom ohranjanja kolektivnega dogovarjanja, že predhodno sklenjen tudi Dogovor in v skladu z dogovorom tudi Aneks h KPND 2012, ki je začel veljati naslednji dan po uveljavitvi ZUJF. Če navedeni Dogovor in Aneks takrat ne bi bila sprejeta, bi se 164. do 181. členi ZUJF-a uporabljali neposredno. Navedena ureditev predstavlja zakonski poseg v prejšnjo ureditev iz javno finančnih razlogov. Poseg je ostal tudi v okvirih, ki so jih določili oziroma so se z njimi strinjali socialni partnerji, saj določbe zakona z res minimalnimi razlikami niso drugačne kot določbe Dogovora in Aneksa h KPND 2012. Kljub zakonskemu posegu je torej prišlo do ohranitve kolektivnega dogovarjanja in tudi do nove ureditve (nižjih) povračil stroškov ter drugih prejemkov z Dogovorom in Aneksom h KPND 2012. Zato zakonski poseg v okoliščinah tega primera ni bil v nasprotju z načeli svobode kolektivnega dogovarjanja. Je pa Vrhovno sodišče v navedeni sodbi poleg rešitve spora, opozorilo na določbe, ki v tem sporu sicer niso bile relevantne, na pomanjkljivo in neustrezno ureditev kolektivnega dogovarjanja na področju stroškov ter drugih prejemkov v javnem sektorju: Iz določbe 33. člena ZKoliP izhaja, da sistem kolektivnih pogodb, kot jih določa Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), velja le za plače v javnem sektorju. Ta ureditev torej ne velja za stroške in druge prejemke iz delovnega razmerja v javnem sektorju. Po nasprotnem razlogovanju pridemo do tega, da za druge prejemke iz delovnega razmerja veljajo določbe ZKoliP, čeprav tudi ta ureditev za namen enotne ureditve stroškov in drugih prejemkov v celotnem javnem sektorju ni primerna in sprejemljiva. Ob sicer spornih določbah ZSPJS, ki velja za sistem plač (glej odločbo Ustavnega sodišča RS U-I-249/10 z dne 15. 3. 2012) in predvideva sklepanje kolektivnih pogodb s sodelovanjem večine reprezentativnih sindikatov javnega sektorja itd. (in ki glede na ustavno odločbo zahtevajo ustrezne popravke), bi bilo treba v javnem sektorju izrecno in jasno urediti tudi sklepanje kolektivne

pogodbe, s katero se ureja povračilo stroškov in drugih prejemkov delavcev iz delovnega razmerja v celotnem javnem sektorju (in druga vprašanja v zvezi s tem). Ureditev sklepanja kolektivnih pogodb, ki bi v skupnem javnem sektorju upoštevala le ZKoIP, bi namreč ob izkazanem upravičenem namenu, da se tudi povračila stroškov uredijo enotno za javni sektor, lahko pripeljala do tega, da bi kolektivno pogodbo lahko sklepal le delodajalec (Republika Slovenija) in na drugi strani eden od reprezentativnih sindikatov oziroma bi to lahko pomenilo več kolektivnih pogodb z različnimi reprezentativnimi sindikati. Takšno sklepanje bi omogočalo uveljavitev kolektivne pogodbe za vse javne uslužbence, ne glede na to, da bi takšni sklenitvi nasprotoval reprezentativni sindikat, ki združuje večino javnih uslužbencev ali javne uslužbence iz posamezne kategorije javnega sektorja. To seveda ne bi bilo sprejemljivo in bi bilo tudi v nasprotju z nosilnimi razlogi odločitve Ustavnega sodišča RS v zgoraj citirani zadevi.

3. PLAČILO ZA POSLOVNO USPEŠNOST

Sestavni del plače je plačilo za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi²⁸. Pri določanju plačila za poslovno uspešnost so torej delodajalci avtonomni v smislu, da niso vezani na ureditev v kolektivni pogodbi dejavnosti. Vrhovno sodišče se doslej s kriteriji za plačilo poslovne uspešnosti ni ukvarjalo. Pred **VDSS** pa je že bil rešen kolektivni delovni spor **X Pdp 781/2022**²⁹, kjer je bila presojana skladnost splošnega akta delodajalca v zvezi z merili, kdaj delavcem pripada del plače za poslovno uspešnost. Predlagatelj je menil, da je splošni akt diskriminatoren in torej nezakonit, ker upošteva efektivno prisotnost na delu. Sodišče prve stopnje je tožbenemu zahtevku ugodilo, pritožbeno sodišče pa je sodbo spremenilo in tožbeni zahtevek zavrnilo z naslednjimi razlogi: Del plače iz naslova poslovne uspešnosti je sestavni del plače, zato je opravljanje dela (kar pomeni, da je delavec fizično prisoten na delovnem mestu, na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti po pogodbi o zaposlitvi) po naravi stvari ključen pogoj za izplačilo tega dela plače. V tem času delavec s svojim delovnim prispevkom dosega določene rezultate (produktivnost dela), kar vpliva na poslovni rezultat oziroma uspešnost delodajalca. Glede na objektivno drugačen položaj

²⁸ Drugi odstavek 126. čl. ZDR-1.

²⁹ Sodba VDSS X Pdp 781/2022, z dne 10.1.2023.

delavcev, ki so fizično prisotni na delu in opravljajo delo ter odsotnih delavcev, ki dela iz različnih razlogov ne opravljajo, je zakonodajalec drugače uredil tudi pravico do plačila. Ker položaja po določbah ZDR-1, ki urejajo ustrezno plačilo za delo, nista enaka oziroma primerljiva, je sodišče prve stopnje zmotno presodilo, da je določitev kriterija (efektivne) prisotnosti na delu pri izplačilu dela plače za poslovno uspešnost v Pravilniku diskriminatorna.

Pred zgoraj predstavljeno odločitvijo pa je kriterije za izplačilo dela plače za poslovno uspešnost obravnavalo že **Upravno sodišče** v upravnem sporu I U 29/2020-21³⁰, v katerem je sodišče ugotovilo posredno diskriminacijo. Postavilo se je na stališče, da so kriteriji v Dogovoru sicer oblikovani nevtrarno in veljajo za vse delavce, njihov učinek pa je lahko tak, da dejansko določene delavce s specifičnimi osebnimi okoliščinami postavi v slabši položaj. Ti delavci so postavljeni v manj ugoden položaj, ki se kaže v nižjem odstotku izplačila poslovne uspešnosti in da tako znižanje prizadene tiste delavce, ki so bodisi pogosteje bodisi dlje časa odsotni, to pa so tudi noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, tisti, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb, starejši delavci ipd. ter da bodo zaradi svojih okoliščin posebne narave, ki jih ne morejo spremeniti, težje dosegli kriterij prisotnosti na delu, s čimer so postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi s tistimi, ki navedenih okoliščin nimajo. Glede sklicevanja tožene stranke na sodno prakso SEU v zvezi z Direktivo 2000/78, da bolezen ni osebna okoliščina v smislu varstva pred diskriminacijo oziroma da se razlikuje od hendikepa ali invalidnosti, pojasni, da direktive kot tudi sodbe Sodišča EU določajo le minimum pravnega normiranja, ki so ga države dolžne zagotoviti, ne preprečuje pa državam, da bi razširile obseg pravic.

Odločitvi sta torej diametralno nasprotni. Vzbudili sta strokovno razpravo.³¹

³⁰ Sodba UPRS I U 29/2020-21, z dne 11.11.2020.

³¹ Tadić Novica, Je kriterij prisotnosti pri plačilu poslovne uspešnosti res diskriminatoren?, Pravna praksa, Marec 2023, številka 09 / letnik XXI.

4. PLAČILO ZA DELO VODILNIH DELAVCEV

Zakon dopušča drugačno urejanje pogodbe o zaposlitvi s poslovnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci³². Pri teh posebnih ureditvah je potrebno ločevati obe kategoriji delavcev. Za vodilne delavce je ureditev povsem drugačna kot za poslovodne osebe ali prokuriste, ker so ti v podrejenem položaju in zakon dopušča pri ureditvi pogodbenih obveznosti le točno določena odstopanja³³, ki se nanašajo na sklenitev pogodbe o zaposlitvi na vodilnem delovnem mestu za določen čas, pod posebnimi, z zakonom določenimi pogoji. Drugače je vodilnim delavcem možno urediti delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek³⁴. Druge pravice jim gredo enako kot ostalim delavcem v delovnem razmerju.

V zadevi **VS RS VIII Ips 22/2022**³⁵ je sodišče obravnavalo zahtevek vodilnega delavca za plačilo nadurnega dela. Sodišče je poudarilo, da je dogovor med tožnikom kot vodilnim delavcem in toženko o tem, da je plačilo za delo preko polnega delovnega časa že zajeto v osnovni plači, nedopusten. Kadar je delavec dolžan opraviti delo preko polnega delovnega časa na izrecno zahtevo delodajalca, je upravičen zahtevati plačilo zanj. Delo preko polnega delovnega časa predstavlja delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, za katere delavcu pripada dodatek. Vnaprejšnja odpoved pravic do dodatka nima učinkov, za morebitno drugačno ureditev pravic v zvezi s plačilom za delo pa v ZDR-1 tudi ni podlage. Tak dogovor je možen le s prokuristom in poslovodno osebo.

Podobna je tudi sodba **VDSS Pdp 346/2022**³⁶, iz katere izhaja, da je sodišče prve stopnje pravilno tolmačilo, da se določba 157. člena ZDR-1 nanaša na posebno ureditev delovnega časa, ne pa tudi na posebno ureditev plačila za opravljeno delo, saj je to urejeno v poglavju Plačilo za delo, iz teh določb pa ne izhaja, da bi bil za vodilne delavce v zvezi s plačilom nadur možen drugačen in strožji dogovor, kot je za delavce določen v 128. členu ZDR-1. Tako za odločitev v obravnavani zadevi ni pomembno, ali je tožnik vodilni delavec po 74. členu ZDR-1 ali ne, saj mu v vsakem primeru za opravljene nadure pripada plačilo po 128.

³² 6. podpoglavje 10. poglavja Posebnosti pogodbe o zaposlitvi v ZDR-1.

³³ 74. člen ZDR-1.

³⁴ 157. člen ZDR-1.

³⁵ Sodba VS RS VIII Ips 22/2022, z dne 29.11.2022.

³⁶ Sodba VDSS Pdp 346/2022, z dne 12.1.2023.

členu ZDR-1, ker je bil dogovor, da je plačilo za delo preko polnega delovnega časa že zajeto v osnovni plači, nedopusten.

V zadevi **VS RS VIII Ips 17/2022**³⁷ se je vrhovno sodišče opredelilo tudi do določb o znižanju plače vodilnemu delavcu, kar pa glede na dejstvo, da se zakonske določbe o plači ne razlikujejo za vodilne delavce in delavce, velja za vse delavce. Sodišče ugotovi, da ZDR-1 ne vsebuje določb o možnem oziroma dopustnem znižanju osnovne plače. Zakon tudi ne določa razmerja med osnovno plačo in plačo na podlagi uspešnosti, ob tem pa tudi pojmi zahtevnosti dela in pričakovanih rezultatov ter meril za plačo na podlagi delovne uspešnosti (gospodarnost, kvaliteta in obseg dela) niso enoznačni. Delavčeva osnovna plača ne sme biti nižja od minimalne plače, pri čemer je ta opredeljena le kot plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času, torej brez posebnega poudarka na uspešnosti. ZDR-1 tudi ne določa, da je lahko uspešnost tudi negativna, prav tako ne, da neuspešnost lahko vpliva na osnovno plačo. Sodišče je poudarilo, da je vodilne delavce v tem pogledu obravnavati enako kot ostale delavce. Nekatere kolektivne pogodbe dopuščajo možnost znižanja osnovne plače zaradi ocene neuspešnosti dela delavca, kar je Vrhovno sodišče v nekaterih primerih že dopuščalo, vendar je poudarilo, da morajo zato obstajati ustrezne pravne podlage, ob jasnih vnaprejšnjih merilih, poseg pa je lahko zelo omejen. V konkretnem primeru sta stranki v pogodbi o zaposlitvi določili osnovno plačo v katero sta vključili delovno uspešnost (ki tožnici ne pripada kot poseben del plače) in s tem združili instituta osnovne plače in uspešnosti, ki ju ZDR-1 ločuje. V istem členu sta tudi določili možnost zvišanja in znižanja osnovne plače. Znižanje je mogoče do 40 % ob oceni o nedoseganju vnaprej določenih oziroma pričakovanih delovnih rezultatov. Vnaprej določeni oz. pričakovani rezultati niso opredeljeni v pogodbi o zaposlitvi in ne temeljijo na kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca. Tudi sicer se pogodbeno določena višina osnovne plače lahko spreminja le izjemoma, v omejenem obsegu in le če obstajajo jasna in vnaprej izdelana merila.

³⁷ Sodba VS RS VIII Ips 17/2022, z dne 24.3.2023.

5. NADOMESTILO ZA BREZPOSELNOST IN VRAČUNAVANJE V NADOMESTILO PLAČE

Kadar je delavcu odpovedana pogodba o zaposlitvi in je kot brezposelna oseba prejemnik denarnega nadomestila med brezposelnostjo, je potrebno to dejstvo upoštevati v delovnem sporu, v katerem delavec zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in reintegracijo ter reparacijo. V primeru uspeha v delovnem sporu, se po določbah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD)³⁸ odločba o pravici do denarnega nadomestila pri zavodu odpravi³⁹, zavod zahteva vračilo denarnega nadomestila, ki ga je delavec prejemal med brezposelnostjo. Neto zneske denarnega nadomestila izplačanega delavcu, zavod terja od delodajalca, po vrnitvi neto zneskov denarnega nadomestila finančna uprava po določbah zakona, ki ureja davčni postopek, vrne zavodu prispevke zavarovanja in zavezanca za obvezna socialna zavarovanja, plačane iz naslova vrnjenega denarnega nadomestila in na vrnjeno denarno nadomestilo plačano akontacijo dohodnine⁴⁰.

Vrhovno sodišče je v zadevi **VIII Ips 8/2023**⁴¹ poudarilo, da delavcu že po materialnem pravu v primeru ugotovljene nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ugotovitvi delovnega razmerja in reintegraciji, pripada nadomestilo plače za čas, ko ni delal, seveda pa se pri priznanju tega nadomestila upošteva tudi, če je bil v tem obdobju upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. V primeru ugotovljene nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja po ZUTD pride do tega, da je delodajalec dolžan to nadomestilo vrniti.

Kako mora biti oblikovan izrek sodbe v takem primeru je povedalo VDSS v zadevi **Pdp 421/2019**⁴².

Glede na zakonsko ureditev ZUTD se nadomestilo za primer brezposelnosti upošteva tako, da se od pripadajoče neto plače odšteje nadomestilo v neto znesku. Sodišče prve stopnje bi moralo naložiti toženi stranki, naj akontacijo

³⁸ Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 63/13 - ZIUPTDSV, 100/13, 17/14 - ZUOPŽ, 32/14 - ZPDZC-1, 95/14 - ZIUPTDSV-A, 47/15 - ZZSDT, 90/15 - ZIUPTD, 55/17, 75/17 - ZIUPTD-A, 75/19, 11/20 - odl. US, 49/20 - ZIUZEOP, 175/20 - ZIUOPDVE, 189/20 - ZFRO, 203/20 - ZIUPOPDVE, 54/21, 172/21 - ZODPol-G, 29/22 - ZIUPTD1, 54/22, 59/22 - odl. US.

³⁹ 3., 4. odst. 65. čl. ZUTD.

⁴⁰ 140. čl. ZUTD.

⁴¹ Sklep VS RS VIII Ips 8/2023, z dne 21.2.2023.

⁴² Sodba VDSS Pdp 421/2019, z dne 30.10.2019.

dohodnine in prispevke za obvezna socialna zavarovanja odvede oziroma obračuna od zneskov nadomestila plače, ne da bi jih zmanjšalo za zneske denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Po tretjem odstavku 65. člena ZUTD se poleg primerov, določenih v zakonu, ki ureja splošni upravni postopek, odpravi odločba o priznanju pravice do denarnega nadomestila tudi v primeru, ko je po njeni izdaji s pravnomočno sodbo, sodno poravnavo ali v postopku mediacije ugotovljeno, da je zavarovancu nezakonito prenehalo delovno razmerje in ga je delodajalec dolžan pozvati nazaj na delo oziroma je delovno razmerje vzpostavljeno do datuma, ki ga določi sodišče, kadar po določbah zakona, ki ureja delovna razmerja, samo odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Če je podlaga za vračilo denarnega nadomestila odprava odločbe na podlagi tretjega odstavka 65. člena tega zakona, ima zavod pravico zahtevati od delodajalca vračilo neto zneskov denarnega nadomestila izplačanih zavarovancu, do ponovne zaposlitve pri tem delodajalcu oziroma izplačanih do dneva prenehanja delovnega razmerja, ki ga določi sodišče (1. alineja drugega odstavka 140. člena ZUTD). Po vrnitvi neto zneskov denarnega nadomestila davčna uprava po določbah zakona, ki ureja davčni postopek, vrne zavodu prispevke zavarovanca in zavezanca za obvezna socialna zavarovanja, plačane iz naslova vrnjenega denarnega nadomestila in na vrnjeno denarno nadomestilo plačano akontacijo dohodnine (peti odstavek 140. člena ZUTD). Zato bi moralo sodišče prve stopnje ob pravilni uporabi materialnega prava toženi stranki naložiti, naj za tožnico za sporno obdobje obračuna in odvede akontacijo dohodnine in prispevke za socialna zavarovanja od bruto zneskov nadomestil plače, nezmanjšanih za bruto zneske denarnega nadomestila, in nato tožnici plača ustrezne neto zneske, zmanjšane za neto zneske denarnega nadomestila.

Zaradi vračila denarnega nadomestila za brezposelnost in izvršitev sodb v delovnih sporih, prihaja tudi do socialnih sporov **Psp 75/2022 VDSS**⁴³, ko se delavci, v socialnem sporu zavarovanci, upokojijo in ugotovijo, da na podlagi sicer uspešno končanih delovnih sporov v osnovo za odmero pokojnine ni štet znesek plač iz sodno priznanega delovnega razmerja, temveč znesek denarnega nadomestila za brezposelnost.

⁴³ Sodba VDSS Psp 75/20212 z dne 17.8.2022

6. SKLEP

Po pregledu aktualne sodne prakse na področju plač in plačil povezanih z delom, lahko zaključimo, da je še veliko prostora za izboljšave ureditve. Sama se pridružujem, sicer očitno osamljenim, stališčem, da je v ZDR-1 protiustavna zakonska praznina v vseh primerih, ko zakon določa pravico do plačila, višino pa prepušča ureditvi v kolektivnih pogodbah. Kolektivne pogodbe se sklepajo prostovoljno, tako da bi zakon moral urejati višine plačil, višja (ali pa morda tudi nižja) plačila pa prepustiti kolektivnemu dogovarjanju. Sedanja praksa, ki jo je potrdilo Vrhovno sodišče, da se išče podobne kolektivne pogodbe dejavnosti, kar je prepuščeno strankam⁴⁴, je povsem neustrezna in tudi ne prispeva k pravni varnosti. Inštitut plačila za poslovno uspešnost se bo v bodoče gotovo še razvijal, še posebej zato, ker je pogojen s finančno vzpodbudo neobdavčitve do določene višine. Nedorečeno je tudi področje znižanja plač na račun negativne delovne uspešnosti, kjer pa je že vrhovno sodišče podalo določene smernice urejanja. Vprašljiva pa je ureditev poračunavanja denarnih nadomestil za brezposelnost v delovnih sporih. Priporočljivo bi bilo, da se vprašanje vračila uredi tako, da ne bodo prikrajšani delavci, ki niso stranka davčnih postopkov in nimajo vpliva na plačila in vračila davkov in prispevkov.

LITERATURA IN VIRI

- Tadić Novica, Je kriterij prisotnosti pri plačilu poslovne uspešnosti res diskriminatoren?, Pravna praksa, Marec 2023, številka 09/letnik XXI.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 - ZZSDT, 33/2016 - PZ-F, 52/2016, 15/2017 - odl. US, 22/2019 - ZPosS, 81/2019, 36/2020 - ZIUPPP, 49/2020 - ZIUZEOP, 61/2020 - ZIUZEOP-A, 80/2020 - ZIUOOPE, 98/2020 - ZIUPDV, 152/2020 - ZZUOOP, 175/2020 - ZIUOPDVE, 203/2020 - ZIUPOPDVE, 195/2020, 15/2021 - ZDUOP, 28/2021 - skl. US, 43/2021, 112/2021 - ZNUPZ, 119/2021 - ZČmIS-A, 202/2021 - odl. US, 206/2021 - ZDUPŠOP, 15/2022, 54/2022 - ZUPŠ-1, 141/2022 - ZNUNBZ.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002 - ZDT-B, 72/2003, 126/2003, 70/2004, 53/2005, 14/2006, 27/2006 - skl. US, 68/2006, 121/2006, 1/2007 - odl. US, 57/2007, 10/2008, 17/2008, 58/2008, 69/2008 - ZTFI-A, 69/2008 - ZZavar-E, 80/2008, 120/2008 - odl. US, 48/2009, 91/2009, 107/2009 - odl. US, 98/2009 - ZIUZGK, 13/2010, 59/2010, 85/2010, 94/2010 - ZIU, 107/2010, 35/2011 - ORZSPJS49a, 110/2011 - ZDIU12, 27/2012 - odl. US, 40/2012 - ZUJF, 104/2012 - ZIPRS1314, 46/2013,

⁴⁴ Kolektivne pogodbe dejavnosti, katere sodišče uporabi le na pravočasen predlog strank (seveda če oceni, da so primerljive), ne predstavljajo materialnega prava, kajti materialno pravo pozna sodišče in ne more biti odvisno od aktivnosti in volje strank.

- 46/2013 - ZIPRS1314-A, 101/2013 - ZIPRS1415, 50/2014, 25/2014 - ZFU, 95/2014 - ZUPPJS15, 82/2015, 90/2015 - ZUPPJS16, 88/2016 - ZUPPJS17, 23/2017 - ZDOdv, 67/2017, 84/2018, 75/2019 - ZUPPJS2021, 49/2020 - ZIUZEOP, 61/2020 - ZIUZEOP-A, 152/2020 - ZZUOOP, 175/2020 - ZIUOPDVE, 15/2021 - ZDUOP, 112/2021 - ZNUPZ, 206/2021 - ZDUPŠOP, 204/2021, 17/2022 - skl. US, 52/2022 - odl. US, 139/2022.
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkolP), Ur. l. RS št. 43/2006, 45/2008 ZArbit, 83/2009 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, 4/2017, 5/2018, 83/2018.
 - Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 63/13 - ZIUPTDSV, 100/13, 17/14 - ZUOPŽ, 32/14 - ZPDZC-1, 95/14 - ZIUPTDSV-A, 47/15 - ZZSDT, 90/15 - ZIUPTD, 55/17, 75/17 - ZIUPTD-A, 75/19, 11/20 - odl. US, 49/20 - ZIUZEOP, 175/20 - ZIUOPDVE, 189/20 - ZFRO, 203/20 - ZIUPOPDVE, 54/21, 172/21 - ZODPol-G, 29/22 - ZIUPTD1, 54/22, 59/22 - odl. US.
 - Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust, Ur. l. RS št. 76/2006.
 - Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI), Ur. l. RS št. 62/2008.
 - Sklep U-I-215/14 z dne 11.2.2016.
 - Sklep VS RS VIII Ips 191/2018, z dne 21.5.2019.
 - Sklep VS RS VIII Ips 8/2023, z dne 21.2.2023.
 - Sodba VS RS VIII Ips 26/2022, z dne 29.11.2022.
 - Sodba VS RS VIII Ips 27/2022, z dne 12.10.2022.
 - Sodba VS RS VIII Ips 22/2022, z dne 29.11.2022.
 - Sodba VS RS VIII Ips 17/2022, z dne 24.3.2023.
 - Sodba VDSS Pdp 453/2022, z dne 5.1.2023.
 - Sodba VDSS X Pdp 781/2022, z dne 10.1.2023.
 - Sodba VDSS Pdp 346/2022, z dne 12.1.2023.
 - Sodba VDSS Pdp 421/2019, z dne 30.10.2019.
 - Sodba VDSS Psp 75/20212, z dne 17.8.2022.
 - Sodba UPRS I U 29/2020-21, z dne 11.11.2020.

Wage Issues in Recent Case-law

Biserka Kogej Dmitrovič*

Summary

The paper shows some of the major judgments of the Labour and Social Department of the Supreme Court of the Republic of Slovenia (VS RS) and the Higher Labour and Social Court (VDSS) in disputes over the payment of salaries and other employment benefits in the recent period (2019 - 2023).

The issue of decision-making in disputes is addressed, where employers are not subject to any collective agreement and yet the law specifically stipulates the level of remuneration regulation shall be based precisely on a collective agreement. The judgment of the High Court of the Republic of Slovenia also draws attention to inadequate arrangements for collective bargaining in the public sector in respect of costs and other remunerations.

The article also presents the judgements of the Higher Labour and Social Court and Administrative Court concerning the assessment of the legality of business performance which differ from each other.

The case-law points out that in the field of remuneration, managers are to be treated in the same way as other workers. The judgments were presented in which managers were granted pay for overtime work and a judgment which found that a reduction of a manager's salary was unlawful (the same would apply to any other worker worker) since no criteria were laid down.

Another issue presented is that of decision-making in disputes over the legality of dismissal when the worker is the recipient of unemployment benefit after the termination of the employment contract. If the claim is upheld and the worker is reintegrated to the employer and is granted reparation, the court must pay attention to that and decide the worker is to be paid only the difference between the net salary and the unemployment benefit he received. In such a case, the employer must repay the net unemployment benefit paid to the worker to the Employment Service.

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