

Prejemki javnih uslužbencev - novejša sodna praksa Vrhovnega sodišča RS

Samo Puppis*

UDK: 331.2:351:347.991(497.4)

Povzetek: Prispevek predstavlja izbrane odločitve s področja različnih prejemkov javnih uslužbencev, o katerih je Vrhovno sodišče RS razsojalo v zadnjem obdobju v okviru individualnih delovnih sporov.

Ključne besede: plačilo, pripravljenost za delo, nadure, vojska, javni uslužbenci, solidarnostna pomoč, položajni dodatek

Remuneration of Civil Servants - Recent Case-law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

Abstract: The paper presents certain decisions in the field of diverse remuneration of civil servants, which the Supreme Court of the Republic of Slovenia has ruled on in recent years in the context of individual labour disputes.

Key words: remuneration, readiness for work, overtime, army, civil servants, solidarity assistance, position allowance

1. UVOD

V prispevku bom predstavil nekatere pravno zanimive odločitve s področja različnih prejemkov javnih uslužbencev, o katerih je Vrhovno sodišče RS (v nadaljevanju vrhovno sodišče) razsojalo v zadnjem obdobju v okviru individualnih delovnih sporov. Prejemke javnih uslužbencev urejajo različni zakonski predpisi, podzakonski akti in tudi kolektivne pogodbe, kar bo v nadaljevanju predstavljeno pri obravnavi posameznih zadev. Iz opisanih primerov izhaja raznovrstnost prejemkov javnih uslužbencev. Ti prejemki so odvisni tudi od specifičnega položaja, delovnih zadolžitev oziroma nalog, ki jih javni uslužbenci opravljajo. Precej težav pri presoji, ali so javni uslužbenci upravičeni do določenih prejemkov in ob kakšnih pogojih, deloma povzročajo tudi nejasni predpisi (predvsem podzakonski), pa tudi nekatere nejasne oziroma premalo konkretizirane določbe

kolektivnih pogodb, ki te prejemke urejajo. Zanimivo je, da večina sporov, ki so bili v zvezi s temi vprašanji v zadnjem obdobju obravnavani na vrhovnem sodišču, izvira predvsem iz naslova pravic iz delovnega razmerja javnih uslužbencev s področja ministrstva za obrambo oziroma pravic pripadnikov Slovenske vojske in s področja ministrstva za notranje zadeve, predvsem zaposlenih v policiji kot organu v sestavi ministrstva za notranje zadeve. Argumentiranih razlogov za to sicer ne morem podati (v zvezi s tem dejstvom ni bilo opravljene nobene analize), verjetno pa je eden od njih tudi že omenjena nejasnost oziroma premajhna določnost nekaterih norm, ki se nanašajo na te prejemke. Zaradi natančnejše seznaitve z odločilnimi dejanskimi ugotovitvami in razlogi za pravno presojo v teh zadevah je priporočljiv vpogled v predstavljene sodne odločbe vrhovnega sodišča in tudi v sodbe sodišča druge stopnje, ki so bile predmet revizijske presoje vrhovnega sodišča.

2. PODROBNEJŠA PREDSTAVITEV ZADEV

2.1. Plačilo pripravljenosti v času izvajanja straže

V individualnem delovnem sporu, ki ga je vrhovno sodišče obravnavalo v zadevi VIII Ips 196/2018 (sodba in sklep z dne 1. 2. 2022), je tožnik, pripadnik Slovenske vojske in vojaška oseba, tožil na razliko v plači do višine plačila za delo preko polnega delovnega časa (torej do višine plačila za nadurno delo) za čas, ko je bil v okviru stražarske službe v pripravljenosti za delo v vojašnici oziroma na kraju, ki ga je določila tožena stranka kot tožnikov delodajalec (sporno obdobje je obsegalo čas od februarja 2014 do julija 2015). V času, ko je bil v pripravljenosti in ni opravljal dejanskih delovnih nalog,¹ mu je tožena stranka za čas pripravljenosti za delo izplačevala dodatek za stalno pripravljenost na podlagi 46. člena Kolektivne pogodbe za javni sektor (Ur. l. RS, št. 57/2008 in nadalj.; KPJS) v višini 20 % urne postavke osnovne plače. Tožnik je menil, da mu za čas te pripravljenosti pripada plačilo v višini plačila za delo preko polnega delovnega časa oziroma za nadurno delo (torej 130 % urne postavke osnovne plače, kar določa 45. člen KPJS) saj mu je tožena stranka odredila to pripravljenost v obdobju po opravljeni osemurni straži (za opravljeno stražarsko službo je od tožene stranke

¹ Tožnik je izpovedal, da je moral biti v tem času dosegljiv – ko je prišla npr. vojaška policija ali inšpekcija, se je moral zglasiti na prijavnici, pri čemer se ni vedelo, kdaj bo do teh obiskov prišlo.

prejel plačilo za redno delo z vsemi pripadajočimi dodatki). Tožnik je menil, da je treba tudi čas pripravljenosti za delo kljub drugačnim materialnopravnim določbam, ki so urejale pripravljenost, šteti v delovni čas.

Sodišče prve stopnje je njegov tožbeni zahtevek zavrnilo. Presodilo je, da tožnik ne more biti plačan za nadurno delo v času, ko je bil v stalni pripravljenosti in da je tožena stranka pravilno uporabila zakonske določbe in določbe KPJS, ko je tožniku za čas pripravljenosti obračunala in plačala zneske v višini 20 % urne postavke njegove osnovne plače.

Sodišče druge stopnje je tožnikovo pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Zaključilo je, da se tožnik dejansko ne strinja z načinom opredelitve pripravljenosti za delo kot posebnim delovnim pogojem in plačilom za to pripravljenost, saj ni zatrjeval, da pri obračunu in izplačilu dodatka za pripravljenost tožena stranka ne bi spoštovala katere od veljavnih določb, ki urejajo to področje. Sodišče druge stopnje je presodilo, da je sodišče prve stopnje tožbeni zahtevek tožnika ob upoštevanju veljavne zakonodaje utemeljeno zavrnilo. Glede na določbe Zakona o obrambi (Ur. l. RS, št. 82/94 in nadalj.; ZObr), Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Ur. l. RS, št. 56/2002 in nadalj.; ZSPJS) in 46. člena KPJS je tožena stranka tožniku tudi po presoji sodišča druge stopnje čas pripravljenosti pravilno obračunala in izplačala v višini 20 % urne postavke njegove osnovne plače. Sodišče druge stopnje je kot neutemeljene zavrnilo tudi pritožbene navedbe tožnika, da je veljavna ureditev v neskladju z Ustavo RS, zato ni sledilo njegovemu predlogu za prekinitve postopka v tem individualnem delovnem sporu in za vložitev zahteve za oceno ustavnosti spornih predpisov na Ustavno sodišče RS. Zavzelo je tudi stališče, da ta ureditev ni v nasprotju z Direktivo 2003/88/ES z dne 4. 11. 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Direktiva 2003/88/ES), oziroma da se Direktiva 2003/88/ES glede na drugi odstavek 2. člena Direktive 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu z dne 12. 6. 1989 (Direktiva 89/391/EGS) ne uporablja tam, kjer ji posebne značilnosti nekaterih posebnih dejavnosti javnih služb (npr. oborožene sile, policija) neizogibno nasprotujejo. Kot neutemeljeno je ocenilo sklicevanje tožnika na sodbo Sodišča Evropske unije (SEU) C-303/98, ker je ocenilo, da je šlo v citirani zadevi za drugačno problematiko,² kot je bila obravnavana v tem individualnem delovnem sporu, ki se je nanašal na specifično delo v vojski.

² Ta spor se je nanašal na vprašanje dežurstev, ki so jih zdravniki opravljali v določenih socialnih oziroma zdravstvenih zavodih ter službah reševanja.

Kot pravno podlago za odločitev sta sodišči prve in druge stopnje navedli 23. člen ZSPJS³, ki določa vrste dodatkov, ki pripadajo javnim uslužbencem, med katerimi je naveden tudi dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času. Podrobneje so ti dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času opredeljeni v 32. členu ZSPJS, ki v tretjem odstavku izrecno določa, da pripada javnim uslužbencem tudi dodatek za stalno pripravljenost. Glede višine dodatkov, ki so navedeni v tem členu (torej tudi glede dodatka za stalno pripravljenost) pa peti odstavek 32. člena ZSPJS napotuje na ureditev s kolektivno pogodbo za javni sektor.

KPJS je v prvem odstavku 46. člena, ki je bil v veljavi v spornem obdobju, določala, da pripada javnemu uslužbencu dodatek za čas stalne pripravljenosti v višini 20 % urne postavke osnovne plače.⁴

Ker je bil tožnik vojaška oseba⁵, so zanj veljale tudi določbe ZObr. 96. člen ZObr v 8. točki drugega odstavka med posebnimi delovnimi pogoji določa tudi pripravljenost za delo oziroma dosegljivost, v 10. točki pa opravljanje straže. Pri odločitvi sta se sodišči prve in druge stopnje sklicevali tudi na 97.e člen ZObr, ki opredeljuje pripravljenost za delo. Citirani člen v prvem odstavku določa, da je pripravljenost za delo čas, v katerem mora biti delavec, ki dela na obrambnem področju, v pripravljenosti za delo na delovnem mestu, na določenem kraju ali doma. Po drugem odstavku tega člena se pripravljenost za delo ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. V primeru, če mora delavec v času pripravljenosti za delo dejansko delati, se te ure dejanskega

³ Iz prvega odstavka 1. člena ZSPJS izhaja, da ta predpis ureja sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju, pravila za njihovo določanje, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače. Zakon opredeljuje tudi postopek za spremembe razmerij med plačnimi skupinami in plačnimi podskupinami v javnem sektorju.

⁴ Z aneksom št. 9 h Kolektivni pogodbi za javni sektor, ki je veljal od 26. 4. 2017 dalje, je bil sicer prvi odstavek 46. člena KPJS spremenjen tako, da pripada javnemu uslužbencu dodatek za pripravljenost na domu v višini 20 % urne postavke osnovne plače. Ta člen je bil dopolnjen tudi z novima drugim in tretjim odstavkom. Drugi odstavek je določal, da v primeru, če je s posebnimi predpisi na področju obrambe, varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, policije ter vzgoje in izobraževanja, veljavnimi na dan uveljavitve tega aneksa, predvidena možnost, da se javnemu uslužbencu odredi pripravljenost na določenem kraju, javnemu uslužbencu za pripravljenost na določenem kraju pripada dodatek v višini 50 % urne postavke osnovne plače. Po tretjem odstavku pa v skladu s predpisi na področju obrambe, ki izenačujejo pripravljenost na določenem kraju in pripravljenost na delovnem mestu, pripada dodatek iz prejšnjega odstavka tudi javnemu uslužbencu na področju obrambe, ki mu je odrejena pripravljenost na delovnem mestu.

⁵ Po 14. točki 5. člena ZObr je vojaška oseba oseba, ki opravlja vojaško službo, iz 14.a točke citiranega člena pa med drugim izhaja, da je delavec po tem zakonu tudi vojaška oseba.

dela všttevajo v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. Iz tretjega odstavka navedenega člena izhaja, da minister določi primere in način izvajanja pripravljenosti za delo v delovnih prostorih, na določenem kraju ali na domu. Primere in način izvajanja pripravljenosti za delo v vojski določi načelnik generalštaba. Po zadnjem, četrtem odstavku tega člena je pripravljenost za delo na določenem kraju izenačena s pripravljenostjo za delo na delovnem mestu.

Sodišči druge in prve stopnje sta svojo odločitev oprli tudi na 144. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in nadalj.; ZDR-1), ki opredeljuje, v katerih primerih je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo, način odrejanja nadurnega dela, trajanje nadurnega dela v različnih primerih in varstvo delavca, ki ne da pisnega soglasja za opravljanje nadurnega dela preko zakonsko določene letne časovne omejitve opravljanja dela (ta znaša skupaj največ do 230 ur na leto).

Zoper sodbo sodišča druge stopnje je tožnik vložil predlog za dopustitev revizije, ki mu je vrhovno sodišče ugodilo in revizijo s sklepom VIII DoR 62/2017 z dne 20. 9. 2017 dopustilo glede vprašanja, ali je tožena stranka dolžna tožniku čas pripravljenosti na delovnem mestu všttevati v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti in na tej podlagi za opravljeno delo preko polnega delovnega časa plačati ustrezno število nadur v višini 130 % urne postavke osnovne plače.

Tožnik je vložil revizijo, v kateri je poleg bistvenih kršitev določb postopka (v zvezi s katerimi revizija sploh ni bila dopuščena in zato vrhovno sodišče v svoji odločbi na te navedbe ni odgovarjalo) uveljavljal tudi zmotno uporabo materialnega prava⁶. Ob sklicevanju na 142. člen ZDR-1⁷, na Direktivo 2003/88/ES in na sodno prakso SEU je menil, da bi se moralo (tudi ob pravilni razlagi 144. člena ZDR-1) obdobje tožnikove pripravljenosti za delo všttevati v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti in plačati kot nadurno delo. Po njegovem

⁶ Iz njegovih revizijskih navedb izhaja tudi, da naj bi v obdobju, ko je bil v pripravljenosti za delo, delo tudi dejansko opravljal, vendar pa je bilo iz ugotovljenega dejanskega stanja razvidno, da se njegov zahtev za izplačilo nadur nanaša le na čas pripravljenosti, ko dejanskega dela ni opravljal.

⁷ V tej določbi je definiran delovni čas. Po prvem odstavku 142. člena ZDR-1 je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu ZDR-1 ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Drugi odstavek tega člena določa, da je efektivni delovni čas vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Tretji odstavek navedenega člena pa določa, da je efektivni delovni čas osnova za izračun produktivnosti dela.

stališču drugi odstavek 97.e člena ZObr in 46. člen KPJS pri presoji utemeljenosti njegovega zahtevka nista uporabljiva, ker sta v nasprotju z Direktivo 2003/88/ES, ki v tem primeru velja tudi za oborožene sile. Zato je menil, da bi bilo treba pri presoji utemeljenosti njegovega zahtevka neposredno uporabiti določbe te direktive.

Po prejemu revizije je vrhovno sodišče na podlagi tretjega odstavka 113.a člena Zakona o sodiščih (Ur. l. RS, št. 19/94 in nadalj.) prekinilo postopek v tem individualnem delovnem sporu do odločitve SEU, saj je ugotovilo, da je treba pred odločitvijo v tem sporu zaprositi SEU za razlago določb Direktive 2003/88/ES glede ur, ki se v času, ko je tožnik delal na straži, niso vštete v delovni čas.

Posledično je vrhovno sodišče na SEU naslovilo predlog za predhodno odločanje⁸, v katerem je po povzetku poteka postopka in trditev strank, ugotovljenega dejanskega stanja, določb nacionalne zakonodaje, pomembnih za ta spor, določb Direktive 2003/88/ES (v povezavi z Direktivo 89/391/EGS) in sodne prakse SEU, pomembne za ta spor, temu sodišču predlagalo, da odloči o dveh vprašanjih, in sicer:

- ali se 2. člen Direktive 2003/88/ES uporablja tudi za delavce, ki delajo na obrambnem področju oziroma vojaške osebe, ki opravljajo stražo v mirnodobnem času;
- ali določba 2. člena Direktive 2003/88/ES nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri se pripravljenost za delo delavcev, ki delajo na vojaškem področju na delovnem mestu ali na določenem kraju (ne pa doma), oziroma prisotnost vojaških oseb, ki delajo na obrambnem področju v času straže, ko sicer te vojaške osebe ne opravljajo dejanskega dela, morajo pa biti fizično prisotne v vojašnici, ne všteta v delovni čas.

O predlogu za predhodno odločanje je odločilo SEU s sodbo C-742/19 z dne 15. julija 2019.⁹

Ob delno preoblikovanih vprašanjih vrhovnega sodišča je SEU glede prvega vprašanja razsodilo, da je treba člen 1(3) Direktive 2003/88/ES v povezavi s členom 4(2) PEU¹⁰ razlagati tako, da je straža, ki jo opravlja vojaška oseba,

⁸ Predlog je imel opravilno številko VIII Ips 196/2018, datiran pa je bil z dnem 10. 9. 2019.

⁹ O zadevi je odločal veliki senat SEU, pri čemer so stališča v zvezi s to zadevo v postopku pred SEU poleg pooblaščenca tožnika, slovenske vlade in Evropske komisije predložili tudi predstavniki nemške, španske in francoske vlade.

¹⁰ SEU je v 36. točki obrazložitve sodbe navedlo, da člen 4(2) Pogodbe o Evropski uniji (Uradni

izključena s področja uporabe te direktive: bodisi, kadar ta dejavnost poteka v okviru začetnega usposabljanja te osebe, operativnega urjenja ali vojaške operacije v pravem pomenu besede; bodisi kadar pomeni tako posebno dejavnost, da zanjo sistem rotacije zaposlenih, ki bi omogočal zagotoviti spoštovanje zahtev navedene direktive, ni primeren; bodisi kadar je glede na vse upoštevne okoliščine razvidno, da se ta dejavnost opravlja v okviru izrednih dogodkov, katerih resnost in obseg zahtevata sprejetje ukrepov, ki so nujni za zaščito življenja, zdravja in varnosti skupnosti ter katerih dobra izvedba bi bila ogrožena, če bi bilo treba upoštevati vsa pravila, določena z navedeno direktivo; bodisi kadar bi se uporaba navedene direktive za tako dejavnost z naložitvijo dolžnosti zadevnim organom, da uvedejo sistem rotacije ali načrtovanega delovnega časa, lahko izvedla le v škodo dobre izvedbe vojaških operacij v pravem pomenu besede.

Glede odgovora na drugo vprašanje je SEU med drugim pojasnilo, da bo odgovor na to vprašanje za spor o glavni stvari upošteven le, če bo predložitveno sodišče (torej vrhovno sodišče) ugotovilo, da straža iz postopka v glavni stvari ni izključena s področja uporabe Direktive 2003/88/ES. Na drugo vprašanje je odgovorilo tako, da je treba člen 2 Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se obdobje razpoložljivosti za delo,¹¹ v katerem mora biti vojaška oseba prisotna v vojašnici, v katero je razporejena, vendar tam ne opravlja dejanskega dela, plača drugače kot obdobje razpoložljivosti za delo, v katerem ta oseba dejansko opravlja delo.

Po prejemu citirane sodbe SEU je vrhovno sodišče s sklepom nadaljevalo prekinjeni postopek in odločilo o utemeljenosti tožnikove revizije. Reviziji je delno ugodilo in sodbo sodišča druge stopnje delno spremenilo tako, da je pritožbi tožnika zoper sodbo sodišča prve stopnje delno ugodilo in mu prisodilo vtoževane zneske (skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi), ki so predstavljali razliko med zneski, ki jih je tožnik v spornem obdobju za čas pripravljenosti za delo prejel

list EU C 326/2012; PEU) določa, da unija spoštuje enakost držav članic pred Pogodbama kot tudi njihovo nacionalno identiteto, ki je neločljivo povezana z njihovimi temeljnimi političnimi in ustavnimi strukturami. Unija spoštuje njihove temeljne državne funkcije, zlasti zagotavljanje ozemelske celovitosti, vzdrževanje javnega reda in varovanje nacionalne varnosti. Nacionalna varnost ostaja v izključni pristojnosti vsake države članice.

¹¹ SEU je v 89. točki obrazložitve sodbe pojasnilo, da je v okviru odgovora na drugo vprašanje izraz »obdobje razpoložljivosti za delo« uporabljen za opis vseh obdobj, v katerih je vojaška oseba med stražo le na razpolago svojim nadrejenim, ne da bi dejansko opravljala dejavnost nadzora.

(torej 20 % urne postavke osnovne plače) in 100 % zneskom osnovne plače, do katere bi bil tožnik po presoji vrhovnega sodišča za to obdobje upravičen.

V obrazložitvi svoje odločitve je vrhovno sodišče med drugim pojasnilo, da je institut pripravljenosti za delo v našem pravnem sistemu urejen le na nekaterih področjih in ne povsem enako. Povzelo je predpise, pomembne za odločitve v tej zadevi, in sicer prvi in drugi odstavek 142. člena, 144. člen in 154. člen ZDR-1; 5. člen Zakona o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 56/2002 in nadalj.; ZJU); 23. člen in tretji ter peti odstavek 32. člena ZSPJS; 46. člen KPJS in razlago KPJS k temu členu; prvi, drugi in tretji odstavek 96. člena ZObr; prvi, drugi, tretji in četrti odstavek 97.č člena ZObr; 97.e člen ZObr; opozorilo pa je tudi na točke od 257 do 303 Pravil službe v Slovenski vojski, ki vsebujejo pravila o straži in stražarski službi. Poleg tega je povzelo tudi bistvena stališča, ki jih je zavzelo SEU v svoji sodbi in ob njihovem upoštevanju presodilo, da je straža, kot jo je opravljal tožnik, spadala v »običajno dejavnost« (ni šlo za dejavnost, ki bi potekala v okviru začetnega usposabljanja, operativnega urjenja, vojaških operacij, posebnega sistema rotacij, izrednih dogodkov ipd., ki jih je SEU navedlo v odgovoru na prvo vprašanje za predhodno odločanje). Glede na to je presodilo, da se Direktiva 2003/88/ES uporablja tudi za ta primer.

V nadaljevanju je presojalo, če se pripravljenost za delo delavcev na vojaškem področju na delovnem mestu ali na določenem kraju oziroma prisotnost vojaških oseb v času straže všteva v delovni čas. Na to vprašanje je prav tako odgovorilo pritrdilno. Tudi ob sklicevanju na 95. točko obrazložitve sodbe SEU C-742/19¹² je zaključilo, da se v okoliščinah konkretnega primera šteje v delovni čas tudi čas pripravljenosti v okviru straže, v katerem tožnik sicer ni dejansko delal, je pa moral biti v stalni pripravljenosti na določenem kraju in je bil takrat na razpolago delodajalcu, brez možnosti odhoda domov ali kam drugam.

Glede na takšno presojlo je ugotovilo, da v okoliščinah konkretnega primera ureditev v 97.č členu ZObr (ki vojaškim osebam, ki opravljajo stražarsko službo, za ure, v katerih ne opravljajo dejanskega dela, določa, da se ne štejejo v delovni čas, ampak kot pripravljenost za delo na delovnem mestu), v 97.e členu ZObr (po katerem se pripravljenost za delo ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti) in v 46. členu KPJS (po katerem se čas stalne

¹² Iz 95. točke obrazložitve sodbe SEU C-742/19 izhaja, da je treba obdobje razpoložljivosti za delo, odrejeno vojaški osebi, ki pomeni njeno neprekinjeno prisotnost na delovnem mestu, kadar to delovno mesto ne sovпада z njenim prebivališčem, šteti za delovni čas v smislu 1. točke 2. člena Direktive 2003/88/ES.

pripravljenosti ne šteje v delovni čas) ni v skladu z Direktivo 2003/88/ES. Ta direktiva se glede na doktrino vertikalnega neposrednega učinka (tožena stranka je državni organ in je bila tožnikov delodajalec) uporablja neposredno, kar pomeni, da določb zakonov in kolektivne pogodbe (ki izrecno izključujejo vključitev pripravljenosti vojakov v času straže v delovni čas in ki za obdobje, ki se ne šteje v delovni čas, predvidevajo plačilo 20 % urne postavke osnovne plače) ni mogoče upoštevati. Ker za primer, da se pripravljenost šteje v delovni čas, niti ZObr niti KPJS ne določata posebne višine plačila, je vrhovno sodišče presodilo, da je treba v takšni situaciji upoštevati le splošna pravila o plačilu, ki pripada javnemu uslužbencu za delovni čas (torej 100 % plačila osnovne plače, kot izhaja iz njegove pogodbe o zaposlitvi). Vrhovno sodišče pa tožniku ni prisodilo zneskov, kot bi mu pripadali, če bi se štel, da je v tem času opravil nadurno delo. Glede na določbo 144. in tudi 145. člena ZDR-1 namreč ni šlo za nobenega od primerov, v katerih je mogoče delavcu odrediti nadurno delo, tožnik v spornem času ni opravljal dela, njegov položaj ni sledil potrebam dela preko polnega delovnega časa, prav tako pa ni ustrezal namenu nadurnega dela.

2.2. Plačilo nadur

Naslednji primer, ki ga ocenjujem kot zanimivega in ga bom v nadaljevanju predstavil kljub temu, da gre sicer za nekoliko starejšo zadevo, se nanaša na spor glede izplačila nadur med tožnico, javno uslužbenko in delodajalcem, javnim zavodom. To zadevo je vrhovno sodišče obravnavalo pod opr. št. VIII Ips 186/2018 (sodba z dne 10. 9. 2019).

Sodišče prve stopnje je tožničin zahtevek v celoti zavrnilo, takšno odločitev je potrdilo sodišče druge stopnje, prav tako pa je bila s strani vrhovnega sodišča zavrnjena tudi njena revizija.

Tožnica je vtoževala izplačilo nadur za več let, tudi za obdobje več kot pet let pred vložitvijo tožbe. Preden je postala pomočnica direktorja (to funkcijo je opravljala skoraj 6 let), je osem let delala na delovnem mestu glavna medicinska sestra pri toženi stranki. Tožbo je vložila 28. januarja 2015, zato je sodišče prve stopnje njen tožbeni zahtevek glede na ugovor zastaranja, ki ga je podala tožena stranka, zavrnilo za terjatve, ki so zapadle v plačilo do 28. januarja 2010. Podlago za zavrnitev tega dela zahtevka je predstavljal 202. člen ZDR-1, ki določa, da terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

Kot neutemeljena se je izkazala tožničina navedba, da je prišlo do pretrganja zastaranja njenih terjatev, za katere je sodišče prve stopnje ugotovilo, da so zastarale. S tem, ko je direktor mesečno potrjeval izpise iz registracijskih kartic (tudi iz registracijske kartice tožnice), ni prišlo do pripoznavanja dolga, kot ga določa 364. člen Obligacijskega zakonika (Ur. l. RS, št. 83/2001 in nadalj.; OZ)¹³ in s tem tudi ne do pretrganja zastaranja. Izpisi iz registracijske kartice so predstavljali evidenco o izrabi delovnega časa po posameznih dnevih, in sicer seštevke v tekočem mesecu opravljenih delovnih ur, dopusta, strokovnih izobraževanj oziroma drugače priznanih ur delovne obveznosti. Poleg tega so ti izpisi vsebovali tudi podatke o številu prenesenih ur in podatke o nadurah. Podpisa direktorja na teh izpisih pa po presoji sodišča prve in druge stopnje, ki jima je pritrdilo tudi vrhovno sodišče, ni mogoče razumeti kot jasne, nepogojne in nedvoumno izražene volje tožene stranke za pripoznavo terjatve iz naslova nadurnega dela.

Razlog za zavrnitev preostalega dela tožničinega tožbenega zahtevka (glede nezastaranih terjatev) pa je bil v tem, da je bila tožnica v obdobju, iz katerega so izhajale te terjatve, zaposlena na delovnem mestu „pomočnica direktorja za področje zdravstvene nege in oskrbe“ in da se je tudi zanjo uporabljala Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Ur. l. RS, št. 73/05 in nadalj., Uredba). Iz četrtega odstavka 1. člena te Uredbe namreč izhaja, da se ta uredba uporablja tudi za namestnike in pomočnike direktorjev ter člane uprave. Na podlagi četrte alineje prvega odstavka 7. člena Uredbe pa direktorji (in s tem tudi pomočniki direktorjev, za katere se je ta Uredba prav tako uporabljala) niso bili upravičeni do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času. Po prvem odstavku 32. člena ZSPJS se kot delo v manj ugodnem delovnem času šteje tudi delo preko polnega delovnega časa.

Te razloge za zavrnitev tožbenega zahtevka tožnice je kot pravilne potrdilo tudi vrhovno sodišče. Nadalje je zavrnilo revizijski očitke tožnice o neskladnosti Uredbe z določbo 144. člena ZDR-1 in z določbami ZSPJS in tožničine trditve, da ta Uredba postavlja javne uslužbence, za katere se uporablja, v neenak položaj v primerjavi z drugimi javnimi uslužbenci. Ob sklicevanju na drugi odstavek 4.

¹³ Prvi odstavek 364. člena OZ določa, da se zastaranje pretrga, ko dolжник pripozna dolg. Po drugem odstavku tega člena lahko dolжник dolg pripozna ne le z upniku dano izjavo, temveč tudi posredno, npr. da kaj plača na račun, da plača obresti ali da zavarovanje. Po prvem odstavku 369. člena OZ začne po pretrganju zastaralni rok teči znova in se čas, ki je pretekel pred pretrganjem, ne šteje v zastaralni rok, ki ga določa zakon. Po drugem odstavku navedenega člena pa začne zastaranje, pretrgano z dolžnikovo pripoznavo, teči znova od pripoznave.

člena Evropske socialne listine, na Poročilo Evropskega odbora za socialne pravice za leto 2008 in na prvi odstavek 29. člena ZSPJS je zaključilo, da imajo določene kategorije delavcev lahko drugačen položaj (delavci na delovnih mestih s posebnimi odgovornostmi, med katere je spadala tudi tožnica) od preostalih delavcev. Po prvem odstavku 29. člena ZSPJS pripadajo dodatki za manj ugodne delovne pogoje javnim uslužbencem le, če opravljajo delo v takih pogojih in manj ugodni delovni pogoji niso upoštevani v osnovni plači. Vrhovno sodišče je obrazložilo, da je kompenzacija za izključitev upravičenosti pomočnikov direktorjev do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času njihova uvrstitev v ustrezno visoke plačne razrede in da gre za primer, ko so manj ugodni delovni pogoji že zajeti v osnovni plači (prvi odstavek 29. člena ZSPJS).

2.3. Plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela

Delovna uspešnost je opredeljena v VI. poglavju ZSPJS. V drugi alineji 21. člena ZSPJS je med vrstami delovne uspešnosti, do katerih so lahko upravičeni javni uslužbenci, določena tudi delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela. Podpoglavje b) VI. poglavja ZSPJS ima glede te delovne uspešnosti, torej glede delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela, podrobneje opredeljena sredstva za njeno plačilo (22.d člen ZSPJS) in plačilo te delovne uspešnosti (22.e člen ZSPJS). Na podlagi tretjega odstavka 22.e člena ZSPJS je Vlada RS izdala Uredbo o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Ur. l. RS, št. 53/08 in nadalj.; Uredba), ki je določila pogoje in merila za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela (2. člen), vire sredstev (3. člen), višino dela plače za plačilo te delovne uspešnosti (4. člen) in pristojno osebo za odločanje o dodelitvi sredstev javnim uslužbencem iz tega naslova (5. člen).

V zadevah VIII Ips 11/2020 (sklep z dne 26. 5. 2020) in VIII Ips 56/2020 (sklep z dne 21. 6. 2021) se je vrhovno sodišče ukvarjalo z vprašanjem, kdaj je javni uslužbenec upravičen do izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela. V obeh zadevah je bilo tožnikoma pred sodiščem prve stopnje delno ugodeno, sodišče druge stopnje pa je v obeh primerih pritožbo tožene stranke zavrnilo in potrdilo izpodbijano odločitev o tem, da sta tožnika upravičena do izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, kot jima je to prisodilo sodišče prve stopnje.

Dejanske okoliščine v obeh sporih so bile podobne. Oba tožnika (zaposlena sta bila sicer na različnih policijskih postajah, eden na delovnem mestu „upravitnik V“, drugi pa na delovnem mestu „hišnik IV“) sta poleg svojega dela (nekaterih del iz opisa njunega delovnega mesta sicer nista opravljala) v rednem delovnem času po odredbi nadrejenih opravljala tudi določena dela iz delokroga drugih delovnih mest (npr. dela vzdrževanja službenih vozil, čiščenja orožja, eden od njiju je zaradi odsotnosti čistilke občasno opravljal tudi določena dela, povezana s čiščenjem, kot so praznjenje košev za smeti, pomivanje oken,...).

V obeh primerih sta sodišči prve in druge stopnje zavzeli stališče, da sta tožnika upravičena do izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela že na podlagi dejstva, da sta poleg svojega dela opravljala tudi dela iz delokroga drugih delovnih mest. To stališče sta sodišči utemeljevali z zgoraj navedenimi določbami ZSPJS in Uredbe. Zato je v enem od navedenih primerov sodišče tožniku, ki v vtoževanem obdobju ni prejel nobenega plačila iz tega naslova, prisodilo del plače v višini 10 % odstotkov osnovne plače za posamezne vtoževane mesece, za katere je ugotovilo, da je opravljal tudi dela delokroga drugih delovnih mest, drugemu tožniku, kateremu je že tožena stranka izplačala del te plače v določenem odstotku za posamezne mesece, pa je prisodilo višje zneske iz naslova tega dela plače (za mesece, za katere je ocenilo, da je bil tožnik zaradi obsega opravljenega dela iz delokroga drugega delovnega mesta upravičen do višjega dela plače iz tega naslova).

Vrhovno sodišče je v obeh zadevah, potem ko je dopustilo reviziji tožene stranke, tema revizijama ugodilo, sodbi sodišč druge in prve stopnje zaradi nepopolno ugotovljenega dejanskega stanja, ki je bilo posledica zmotne uporabe materialnega prava, razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje. Zavzelo je stališče, da iz 21. člena, 22. člena, 22.d člena in 22.e člena ZSPJS in iz 2. člena ter prvega odstavka 5. člena Uredbe izhaja, da je javni uslužbenec upravičen do plačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela le, če so na voljo sredstva, opredeljena v prvem odstavku 22.d člena ZSPJS in če javni uslužbenec preseže pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. Za presojo, ali je javni uslužbenec v posameznem mesecu presegel pričakovane rezultate dela, pa je treba najprej ugotoviti, kakšen je bil pričakovani obseg dela javnega uslužbenca. To pomeni, da dejstvo, da javni uslužbenec poleg svojega dela opravlja tudi dela delokroga drugega delovnega mesta, samo po sebi še ne pomeni, da mu že iz tega razloga pripada del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela. Vrhovno sodišče je

kot primeroma navedlo, da javnemu uslužbencu ta del plače ne pripada, tudi če poleg svojega dela opravlja dela delokroga drugega delovnega mesta, pa kljub opravljanju teh del ne preseže pričakovanih rezultatov dela. Ta del plače pa po drugi strani pripada javnemu uslužbencu, ki opravlja le dela iz opisa del in nalog svojega delovnega mesta, pa pri opravljanju teh del (v skladu z pogoji in merili iz določb prej naštetih predpisov) preseže obseg dela v posameznem mesecu, ki se od njega glede na vnaprej določene kriterije in rezultate pričakuje.

2.4. Plačilo dodatkov pripadnikom Slovenske vojske, ki so napoteni na MOM v tujino

Večje število zadev je vrhovno sodišče obravnavalo tudi v zvezi z dodatki pripadnikov Slovenske vojske za delo v tujini, ki jih opredeljuje Uredba o plačah in drugih prejemkih pripadnikov Slovenske vojske pri izvajanju obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami (Ur. l. RS, št. 67/08 in nadalj.; Uredba). Uredba je bila izdana na podlagi 98.c člena ZObr in 90. ter 96. člena Zakona o službi v Slovenski vojski (Ur. l. RS, št. 68/07 in nadalj.; ZSSloV). Uredba v 7. členu določa štiri vrste dodatkov, ki pripadajo pripadniku v MOM (v mednarodnih operacijah in misijah) med vojaško službo izven države. Ti dodatki so dodatek za nevarnost na območju delovanja, dodatek za nevarne naloge, dodatek za posebne pogoje bivanja in delovanja ter dodatek za vodenje in poveljevanje. Naloge oziroma dejavnosti, ki so podlaga za priznanje vsakega od teh dodatkov in višina dodatkov (višina za vsak posamezni dodatek se razlikuje glede na naloge, zaradi katerih je bil pripadnik Slovenske vojske napoten na misijo) se razlikujejo, v odvisnosti od teh nalog pa Uredba določa tudi zneske dodatkov. Posamezni dodatki so podrobneje opredeljeni v 8., 9., 10. in 11. členu Uredbe, v njih je nominalno določena višina dodatka za posamezne skupine nalog, v teh določbah pa je opredeljeno tudi, kdo je pristojen za določitev teh dodatkov.

V vseh zadevah, ki jih bom predstavil v nadaljevanju, so bili tožniki pripadniki Slovenske vojske, ki so bili napoteni na opravljanje vojaške službe izven države zaradi izvajanja obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami, tožena stranka pa je bila Republika Slovenija.

Najprej opis posameznih primerov:

V zadevi VIII Ips 5/2021 (sodba in sklep z dne 16. 3. 2021) je tožnik, ki je bil napoten na misijo v tujino, in sicer na vojaško operacijo EU v južnem delu

osrednjega Sredozemlja, katere naloge so bile izvajanje ukrepov za preprečevanje tihotapljenja ljudi v Evropo in tudi lovljenje tihotapcev¹⁴, vtoževal višji dodatek za nevarne naloge od tistega, ki mu ga je določila tožena stranka. Za doseg ciljev vojaške operacije se je na tej operaciji izvajalo patroljiranje, nadzor prometa, iskanje in reševanje migrantov in pregledi sumljivih vozil. Tožniku je bil za te naloge priznan dodatek za nevarne naloge po peti in šesti alineji 3. točke prvega odstavka 9. člena Uredbe (iz naslova patroljiranja in zagotavljanja prisotnosti na območju delovanja; iz naslova zagotavljanja varnih plovnih poti v območju operacije), ki je bil ovrednoten s 1.000,00 EUR, tožnik pa je menil, da bi mu pripadal dodatek v višini 1.500,00 EUR, in sicer po šesti alineji 4. točke prvega odstavka 9. člena Uredbe (za pomorsko prestrežanje v območju operacije).

Sodišče prve stopnje je njegovemu zahtevku ugodilo, ker je ugotovilo, da so se v času te vojaške misije izvajale tudi naloge pomorskega prestrežanja v območju operacije. Takšni ugotovitvi je kot pravilni sledilo tudi sodišče druge stopnje in zavrnilo pritožbo tožene stranke. Pri tem je med drugim pojasnilo tudi, da pri svoji odločitvi ni vezano na to, da je bil v Predlogu Generalštaba Slovenske vojske za določitev dodatka za nevarne naloge na tej vojaški operaciji predlagan dodatek za nevarne naloge v višini 1.000,00 EUR in sicer za naloge patroljiranja in zagotavljanja prisotnosti na območju delovanja ter zagotavljanja varnih plovnih poti v območju operacije.

V zadevi VIII Ips 28/2021 (sodba in sklep z dne 11. 1. 2022) je tožena stranka tožniku, ki je bil prav tako razporejen na vojaško službo v mednarodno misijo izven države, določila in izplačevala dodatek za nevarne naloge po 3. točki prvega odstavka 9. člena Uredbe, medtem ko je tožnik glede na dejanske naloge menil, da je upravičen do višjega dodatka za nevarne naloge po 4. točki prvega odstavka 9. člena Uredbe.

Sodišče prve stopnje je njegovemu tožbenemu zahtevku ugodilo in mu iz tega naslova prisodilo razliko do višjega dodatka, ki je bil v 4. točki prvega odstavka 9. člena Uredbe ovrednoten s 1.500,00 EUR. Ugotovilo je, da je tožnik na tej mednarodni misiji izvajal tudi naloge bojnega delovanja in specialnega delovanja, tovrstne naloge pa so opredeljene v prvi oziroma tretji alineji 4. točke prvega odstavka 9. člena Uredbe. Tej presoji je pritrdilo tudi sodišče druge stopnje. Zavzelo je stališče, da lahko sodišče (za razliko od dodatka za nevarnost na območju delovanja iz 8. člena Uredbe, dodatka za posebne pogoje bivanja in

¹⁴ Tožnikova enota je bila napotena v mesto Augusta v Italiji na večnamensko ladjo Triglav 11.

delovanja iz 10. člena Uredbe ter dodatka za vodenje in poveljevanje iz 11. člena Uredbe, katerih določitev je v pristojnosti ministra, pristojnega za obrambo in v kar sodišče ne more posegati) ob ugotovitvi dejanskih okoliščin, ki izkazujejo podlago za višji dodatek za nevarne naloge, takšen višji dodatek pripadniku tudi prisodi, ne glede na to, da je bil sicer po pristojnem ministru določen nižji dodatek iz tega naslova. Pojasnilo je, da v sodnem postopku lahko sodišče ugotavlja in ugotovi drugačne okoliščine od tistih, v zvezi s katerimi je bila sprejeta odločitev o nižjem dodatku.

V zadevi VIII Ips 37/2021 (sodba z dne 21. 12. 2021) je tožnik, ki je bil prav tako napoten na vojaško službo izven države zaradi sodelovanja na mednarodni misiji, vtoževal razliko v plačilu dodatka za nevarne naloge med dodatkom v višini 750,00 EUR, ki ga je določila tožena stranka na podlagi prve alineje 2. točke prvega odstavka 9. člena Uredbe (za izvajanje nalog mentoriranja, svetovanja ali usposabljanja brez zaščitne opreme) in dodatkom za nevarne naloge po prvi oziroma peti alineji 3. točke prvega odstavka 9. člena Uredbe v višini 1.000,00 EUR (za izvajanje nalog mentoriranja, svetovanja ali usposabljanja z zaščitno opremo; za izvajanje nalog patroljiranja in zagotavljanja prisotnosti na območju delovanja).

Sodišče prve stopnje je njegovemu zahtevku za izplačilo razlike tega dodatka ugodilo na podlagi ugotovitve, da je tožnik v času delovanja na mednarodni misiji izvajal tudi naloge, opredeljene v prvi in peti alineji 3. točke prvega odstavka 9. člena Uredbe in da je bil zato upravičen do dodatka v višini 1.000,00 EUR, določenega v tej točki Uredbe. Takšno odločitev je potrdilo tudi sodišče druge stopnje. Tudi v tej zadevi je poudarilo, da obstaja razlika glede določanja dodatkov po 8., 10. in 11. členu Uredbe, za kar je pristojen minister, od določitve dodatka za nevarne naloge, ki ga sodišče lahko prisodi v višjem znesku od tistega, ki ga je določil minister, če pripadnik Slovenske vojske v sodnem postopku izkaže obstoj dejanskih okoliščin, ki upravičujejo priznanje višjega dodatka. V tej zadevi je sodišče druge stopnje (podobno kot v zadevi VIII Ips 28/2021) kot nepomembno ocenilo sklicevanje tožene stranke na tretji odstavek 9. člena Uredbe in na spremembo odredbe o določitvi višine dodatkov, ki jo je na podlagi navedene določbe Uredbe izdal minister.

V vseh zgoraj omenjenih zadevah je vrhovno sodišče dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je sodišče pravilno uporabilo materialno pravo, ko je tožnikom prisodilo višje dodatke za nevarne naloge.

Vrhovno sodišče je svojo odločitev, v okviru je ugotovilo utemeljenost revizij tožene stranke, oprlo na drugi in tretji odstavek 9. člena Uredbe. Po drugem odstavku 9. člena Uredbe se dodatek za izvajanje nevarnih nalog iz prvega odstavka tega člena določi na podlagi sprejete odločitve o napotitvi v MOM v skladu z mandatom in načrtom MOM. Tretji odstavek 9. člena Uredbe pa določa, da ne glede na drugi odstavek tega člena določi minister na predlog Generalštaba Slovenske vojske višino dodatka za nevarne naloge glede na spremenjene okoliščine, ki so nastale med izvajanjem MOM.

Vrhovno sodišče je zaključilo, da je sistem dodatka za nevarne naloge iz 9. člena Uredbe, dodatka za nevarnost na območju delovanja iz 8. člena Uredbe in dodatka za posebne pogoje bivanja in delovanja iz 10. člena Uredbe, urejen tako, da se njihova višina za posamezno obliko delovanja oziroma sodelovanja na MOM določi z odredbo, ki je akt ministra, pri čemer pa Uredba določa nabor možnih višin teh dodatkov. Minister je tisti, ki v sodelovanju z Generalštabom Slovenske vojske oceni, katere so okoliščine in pogoji po posameznih postavkah iz Uredbe, ki so značilni (tipični) za posamezno obliko sodelovanja pripadnikov na MOM. Na tej podlagi minister z odredbo določi višino (in tudi vrsto) dodatkov, do katerih so upravičeni pripadniki Slovenske vojske, ki sodelujejo v takšni misiji. Odredba ministra je akt vodenja po 46. členu ZObr in ima naravo splošnega akta.

V zadevi VIII Ips 49/2021 (sodba z dne 10. 3. 2022) je tožnik, ki je bil napoten na opravljanje nalog na mednarodno misijo v tujino, poleg drugih denarnih zahtevkov vtoževal tudi plačilo dodatka za posebne pogoje bivanja in delovanja po drugi alineji prvega odstavka 10. člena Uredbe (dodatek za bivanje in delovanje na območju, kjer so izredno slabe higienske razmere) in po četrti alineji drugega odstavka 10. člena Uredbe (dodatek za bivanje in delovanje na območju, kjer je prisotna izpostavljenost kužnim nalezljivim boleznim in epidemijam). Iz tretjega odstavka 10. člena Uredbe izhaja, da se dodatka iz prvega in drugega odstavka 10. člena Uredbe ne izključujeta. Poleg tega je vtoževal tudi dodatek za poveljevanje po prvi alineji prvega odstavka 11. člena Uredbe, ker je menil, da je bilo njegovo delovno mesto (načelnik NOC) po hierarhiji enako delovnemu mestu načelnik/poveljnik bataljona (kateremu je sicer ta dodatek pripadal).

Sodišče prve stopnje je njegov tožbeni zahtevek glede obeh vtoževanih dodatkov zavrnilo. V zvezi z dodatkom za posebne pogoje bivanja (dodatek za bivanje in delovanje na območju, kjer so izredno slabe higienske razmere oziroma kjer je prisotna izpostavljenost kužnim in nalezljivim boleznim in epidemijam) je najprej pojasnilo, da ne sledi dosedanji sodni praksi (sodišča druge stopnje), da lahko

ta dodatek določi le minister, zato je ugotavljalo, ali so na območju, na katero je bil napoten tožnik v okviru mirovne operacije,¹⁵ obstajale dejanske okoliščine, zaradi kateri bi bil tožnik upravičen do izplačila dodatka po 10. členu Uredbe. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da tožnik ni dokazal, da bi bile higienske razmere na misiji tako slabe, da bi bil upravičen do tega dodatka. Prav tako je ugotovilo, da tožnik ni bil izpostavljen kužnim nalezljivim boleznim in epidemijam¹⁶ in da za nalezljivo boleznijo ni zboleel nihče v kontingentu. Zahtevek tožnika za plačilo dodatka za vodenje in poveljevanje iz 11. člena Uredbe pa je zavrnilo zato, ker je ob sklicevanju na tretji odstavek 11. člena Uredbe ugotovilo, da minister ni določil, da je enota, katere načelnik je bil tožnik, primerljiva enotam, ki so navedene v prvem odstavku 11. člena Uredbe (glede katerih pa njihovim poveljnikom pripada dodatek za vodenje in poveljevanje).

Sodišče druge stopnje je tožnikovi pritožbi delno ugodilo in izpodbijano sodbo delno spremenilo tako, da mu je prisodilo dodatek za posebne pogoje bivanja in delovanja po 10. členu Uredbe. Glede tega dodatka je presodilo, da je tožnik ob zadostni trditveni podlagi tudi dokazal izredno slabe higienske razmere na območju, kjer je bival in deloval in tudi izpostavljenost kužnim nalezljivim boleznim na tem območju. Sodišče druge stopnje pa je potrdilo odločitev sodišča prve stopnje, da tožnik do dodatka za vodenje in poveljevanje ni upravičen iz razlogov, ki jih je navedlo že sodišče prve stopnje.

V tej zadevi je vrhovno sodišče na predlog tožene stranke za dopustitev revizije dopustilo vprašanje glede pravilne uporabe materialnega prava v zvezi s prisojenim dodatkom za posebne pogoje bivanja in delovanja. V citirani sodbi je vrhovno sodišče glede določitve dodatka za posebne pogoje bivanja in delovanja (10. člen Uredbe) ob sklicevanju na četrti odstavek 10. člena Uredbe (ta določa, da območja s posebnimi pogoji za bivanje in delovanje pripadnikov v MOM določi minister praviloma na predlog Generalštaba Slovenske vojske) in ob upoštevanju svojih že sprejetih stališč v zvezi z dodatki iz Uredbe ponovno pojasnilo, da je minister tisti, ki s splošnim aktom v skladu z določili Uredbe določi dodatke in njihovo višino. Ta splošni akt velja za vse pripadnike, ki delujejo oziroma bodo delovali na določenem območju. Odločitev ministra temelji na celoviti strokovni oceni (ki je podana tudi ob sodelovanju Generalštaba Slovenske vojske) o razmerah v državi napotitve, tudi v primerjavi z razmerami v drugih državah, kamor so napoteni pripadniki Slovenske vojske.

¹⁵ Tožnik je bil napoten na mirovno operacijo na območje Bosne in Hercegovine.

¹⁶ Tožnik je navajal in dokazoval, da so se na območju, kjer je bival in deloval, pojavile ošpice.

V sporu VIII Ips 6/2021 (sodba in sklep z dne 30. 3. 2021) je vrhovno sodišče obravnavalo specifičen primer, ki deloma odstopa od ostalih predstavljenih zadev. V tej zadevi je tožena stranka tožniku, ki je bil prav tako razporejen na opravljanje vojaške službe izven države, priznala in izplačevala tri dodatke iz Uredbe, in sicer dodatek za nevarnost na območju delovanja po 8. členu Uredbe, dodatek za nevarne naloge po 9. členu Uredbe in dodatek za vodenje in poveljevanje po 11. členu Uredbe. Predmet spora v tej zadevi je bila le višina dodatka za vodenje in poveljevanje. Tožena stranka je tožniku izplačala dodatek za vodenje in poveljevanje po drugi alineji prvega odstavka 11. člena Uredbe, saj je bil tožnik razporejen na formacijsko dolžnost namestnika poveljnika čete (oziroma njemu enake ali višje enote). Ker je bil tožnik v določenem obdobju, ko je bil imenovan na to formacijsko dolžnost, imenovan še na dolžnost namestnika poveljnika druge enote (na poveljniško dolžnost, ki je bila glede na določbe Uredbe enakovredna prvi njegovi poveljniški dolžnosti), je menil, da mu pripadata za obdobje, ko je bil razporejen na formacijsko dolžnost dveh namestnikov enote, dva dodatka za vodenje in poveljevanje po drugi alineji prvega odstavka 11. členu Uredbe.

Sodišče prve stopnje je njegovemu tožbenemu zahtevku ugodilo z obrazložitvijo, da je tožnik opravljal formacijsko dolžnost dveh namestnikov poveljnikov. Sodišče druge stopnje je pritožbi tožene stranke ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je ta tožnikov zahtevek zavrnilo. Presodilo je, da tožniku ni mogoče dvakrat priznati istovrstnega dodatka, saj za dvojno plačilo istovrstnega dodatka ni pravne podlage.

Tudi v tej zadevi je vrhovno sodišče odločalo o reviziji tožnika po dopuščenem revizijskem vprašanju tožnika o tem, ali je materialnopravno pravilna presoja sodišča druge stopnje, da tožniku v skladu z drugo alinejo prvega odstavka 11. člena Uredbe pripada le en dodatek za poveljevanje.

Vrhovno sodišče je tožnikovo revizijo zavrnilo z obrazložitvijo, da v Uredbi ni določeno, da bi se dodatki kumulirali za več poveljevanj ali več namestništev (drugače je na primer določeno pri dodatku za posebne pogoje bivanja in delovanja - v tretjem odstavku 10. člena Uredbe je izrecno določeno, da se dodatka iz prvega in drugega odstavka 10. člena Uredbe ne izključujeta). Presodilo je, da je pri dodatku za vodenje in poveljevanje bistven le nivo poveljevanja tistih enot, za katere je predviden dodatek. Podobno je tudi v primeru dodatka za nevarnost na območju delovanja in dodatka za nevarne naloge, kjer se višji in nižji dodatki izključujejo, saj je med njimi gradacija. Dodatek za vodenje in poveljevanje ni dodatek, ki bi bil odvisen od števila posameznih določitev oziroma imenovanj na poveljniške dolžnosti.

2.5. Plača javnega uslužbenca za delo v tujini

Predmet spora v zadevi VIII Ips 31/2021 (sodba 1. 3. 2022) je bila višina plače za tožnika za opravljanje dela v tujini (v tem primeru je šlo za policista, ki je bil napoten na mednarodno civilno misijo EULEX Kosovo v obdobju od februarja 2015 do 14. 7. 2016). Ta zadeva je prav tako razmeroma specifična, pri čemer tudi večjega števila sporov s tovrstno tematiko ni zaslediti. Kljub temu pa jo ocenjujem kot zanimivo, zato jo bom v nadaljevanju predstavil.

Plače javnih uslužbencev za delo v tujini je opredeljevala Uredba o plačah in drugih prejemki javnih uslužbencev za delo v tujini (Ur. l. RS, št. 14/09 in nadalj.; Uredba). Prvi odstavek 4. člena Uredbe med drugim določa, da prejemajo javni uslužbenci za čas razporeditve na delo v tujini plačo za delo v tujini. Prvi odstavek 6. člena te Uredbe opredeljuje sestavo plače za delo v tujini, prvi odstavek 7. člena Uredbe pa v prvem in drugem stavku določa, da je osnova za izračun plače za delo v tujini določena z nominalno osnovo za delo v tujini, ki je za posamezno funkcijo, delovno mesto oziroma naziv za delo v tujini določena v prilogi 4, ki je sestavni del te Uredbe. Vrednosti stopenj nominalnih osnov so določene v prilogi 1, ki je prav tako sestavni del te Uredbe. Citirani tekst bi bilo sicer mogoče razumeti tako, da so v prilogi 4 določene funkcije, delovna mesta ali nazivi, ki jih ima oziroma ki jih pridobi javni uslužbenec za delo v tujini, vendar med strankama niti ni bilo sporno, da se za ugotavljanje nominalne osnove za določitev osnovne plače za delo v tujini upoštevajo funkcije, delovna mesta oziroma nazivi za delovna mesta v Republiki Sloveniji (kar v bistvu izhaja tudi iz priloge 4 navedene Uredbe).

V tej zadevi je bilo sicer sporno, ali se za izračun tožnikove plače za delo v tujini upošteva naziv njegovega delovnega mesta, kot je izhajal iz njegove pogodbe o zaposlitvi (kar je običajno) ali pa višji naziv, glede na delovno mesto, na katerem je tožnik dejansko opravljal delo. V sodnem postopku je bilo namreč pravnomočno ugotovljeno, da je tožnik pred napotitvijo na delo v tujino in tudi po vrnitvi z dela v tujini opravljal dela in naloge drugega, višje vrednotenega delovnega mesta, ki je bilo uvrščeno v višji naziv.

Sodišče prve stopnje je tožnikovemu zahtevku ugodilo, takšno odločitev pa je potrdilo tudi sodišče druge stopnje. Vrhovno sodišče je revizijo tožene stranke zavrnilo, na dopuščeno revizijsko vprašanje pa je odgovorilo, da na višino tožnikove plače za čas napotitve na mednarodno misijo v tujino v okoliščinah tega primera vpliva plača za delo v Sloveniji za delovno mesto, katerega naloge

je tožnik dejansko opravljal. V obrazložitvi sodbe je pojasnilo, da se (kljub nejasni Uredbi) nominalna osnova za delo v tujini določi na podlagi naziva delovnega mesta oziroma plače v Republiki Sloveniji, ki je praviloma naziv oziroma plača delovnega mesta iz pogodbe o zaposlitvi in na katerem bi javni uslužbenec delal, če ne bi bil napoten na delo v tujino. Predpostavlja se torej, da javni uslužbenec dela na delovnem mestu, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. V konkretnem primeru pa je tožnik opravljal delo zahtevnejšega delovnega mesta, ki je bilo uvrščeno v višji naziv. To delo je opravljal pred napotitvijo na misijo in po vrnitvi z nje, zato je mogoče z gotovostjo predpostaviti, da bi bil do plače za to, višje vrednoteno delovno mesto, ki je bilo uvrščeno v višji naziv, upravičen, če v obdobju od februarja 2015 do 14. 7. 2016 ne bi bil napoten v tujino. Glede na to je treba za določitev nominalne osnove za njegovo plačo v tujini upoštevati naziv delovnega mesta, katerega dela in naloge je tožnik dejansko opravljal.

2.6. Izplačilo posebne denarne nagrade vojaškim osebam

V praktično identičnih zadevah VIII Ips 62/2021, VIII Ips 63/2021, VIII Ips 64/2021, VIII Ips 65/2021 in VIII Ips 1/2022 (v vseh zadevah so bile sodbe izdane dne 1. 2. 2022) je vrhovno sodišče obravnavalo vprašanje glede utemeljenosti izplačila posebne denarne nagrade že zaposlenim vojaškim osebam, torej osebam, ki so imele ob uveljavitvi Uredbe o posebnih denarnih nagradah ob sklenitvi in podaljšanju pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski (Ur. l. RS, št. 73/19; nova Uredba) že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v Slovenski vojski.

Iz 1. člena nove Uredbe izhaja, da velja ta uredba za izplačila posebne denarne nagrade vojakom, podčastnikom, častnikom in vojaškim uslužbencem (vojaške osebe). Nova Uredba je v prehodni določbi 7. člena določala, kako je z izplačilom posebne denarne nagrade že zaposlenim in tudi tistim zaposlenim, ki so za sklenitev ali podaljšanje pogodbe o zaposlitvi prejeli posebno denarno nagrado v skladu z Uredbo o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski (Ur. l. RS, št. 67/08; stara Uredba). Nova Uredba je namreč drugače (in ugodnejše) določila posebne denarne nagrade za vojaške osebe v primerjavi s staro Uredbo.¹⁷

¹⁷ Po stari Uredbi se je tako npr. vojakom in tudi nekaterim vojaškim osebam ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski za najmanj pet let izplačala posebna denarna nagrada v višini ene povprečne bruto plače na zaposlenega v RS oziroma ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi

Sodišče prve stopnje je tožbenim zahtevkom tožnikov (ki so sicer že prejeli posebno denarno nagrado po stari Uredbi) ugodilo ob upoštevanju drugega odstavka 7. člena nove Uredbe in tožnikom prisodilo razlike med prejetimi posebnimi denarnimi nagradami po stari Uredbi in posebnimi denarnimi nagradami v skladu z novo Uredbo.

Sodišče druge stopnje je pritožbam tožene stranke v teh sporih ugodilo, sodbe sodišča prve stopnje spremenilo in zavrnilo tožbene zahtevke tožnikov, ker se je (kljub določbi drugega odstavka 7. člena nove Uredbe) postavilo na stališče, da vojaškim osebam posebne denarne nagrade po novi Uredbi ni mogoče priznati za leta, ko nova Uredba še ni veljala.

V teh zadevah je vrhovno sodišče dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je sodišče druge stopnje pravilno uporabilo materialno pravo s tem, ko pri odločitvi o višini posebne denarne nagrade tožnikom ni upoštevalo vseh let zaposlitve. Njihovi reviziji je ugodilo, sodbe sodišča druge stopnje je spremenilo tako, da je zavrnilo pritožbe tožene stranke, vložene zoper sodbe sodišča prve stopnje in potrdilo prvostopenjske sodbe. Ob sklicevanju na gradivo Predloga nove Uredbe, objavljenega na spletnih straneh Vlade RS, je pojasnilo, da je bila nova Uredba sprejeta z namenom spremembe in nadgradnje instituta posebne denarne nagrade, do katere so upravičene vojaške osebe ob sklenitvi prve ali podaljšanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ta nagrada naj bi bila stimulativen ukrep, namenjen povečanju interesa za vojaški poklic pri mladih in zadržanju že zaposlenih vojaških oseb v delovnem razmerju v Slovenski vojski. Nova Uredba ni posegla niti v pridobljene pravice niti v obstoječa pravna razmerja za nazaj. V prehodnih določbah je uredila položaj vojaških oseb, ki so ob njeni uveljavitvi že imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, tudi tistih, ki so že prejeli posebno denarno nagrado po stari Uredbi.

Vrhovno sodišče se je posebej opredelilo tudi do vsebine sicer nejasnega drugega odstavka 7. člena nove Uredbe. Pri stavek drugega odstavka 7. člena nove Uredbe določa, da se vojaškim osebam, ki imajo ob uveljavitvi nove Uredbe

za najmanj deset let v višini petih povprečnih bruto plač na zaposlenega v RS. Po novi Uredbi pa se vojaški osebi ob prvi sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski nad pet let izplača posebna denarna nagrada v višini ene povprečne bruto plače na zaposlenega v RS. Poleg te nagrade se mu izplačuje še posebna denarna nagrada v višini ene povprečne bruto plače na zaposlenega v RS enkrat letno, in sicer naslednji mesec po vsakem končanem letu opravljanja vojaške službe. Če vojaška oseba sklene pogodbo o zaposlitvi v Slovenski vojski za deset let, se ji naslednji mesec po končanem desetem letu opravljanja vojaške službe izplača posebna denarna nagrada v višini dveh povprečnih bruto plač na zaposlenega v RS.

sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v Slovenski vojski za določen čas in so za sklenitev ali podaljšanje pogodbe o zaposlitvi prejele posebne denarne nagrade v skladu s staro Uredbo, izplača razlika med posebno denarno nagrado, ki bi jim pripadala v skladu z novo Uredbo, in posebno denarno nagrado, ki jim je pripadala po stari Uredbi. Drugi stavek drugega odstavka 7. člena nove Uredbe pa določa, da se posebna denarna nagrada po tem odstavku začne izplačevati po preteku števila let, ki se ujema s številom že izplačanih bruto plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji.

Vrhovno sodišče je obrazložilo, da prvi stavek priznava vojaškim osebam izplačilo razlike med posebno denarno nagrado po stari in novi Uredbi in se nanaša na osebe, ki imajo ob uveljavitvi nove Uredbe po veljavni pogodbi o zaposlitvi dopolnjenih več let vojaške službe, kot jim je bilo izplačanih povprečnih bruto plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji iz naslova posebne denarne nagrade po stari Uredbi. Drugi stavek pa se nanaša na začetek izplačevanja posebne denarne nagrade po novi Uredbi in na vojaške osebe, ki so po stari Uredbi prejele iz naslova posebne denarne nagrade več povprečnih bruto plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji, kot imajo po veljavni pogodbi o zaposlitvi dopolnjenih let vojaške službe. Prvi in drugi stavek drugega odstavka 7. člena nove Uredbe torej urejata različne pravne položaje; prvi stavek upravičenost do plačila razlike nagrade, drugi stavek pa začetek izplačevanja nagrade po novi Uredbi.

2.7. Solidarnostna pomoč

Predstavil bom še zadevo VIII Ips 43/2021 (sodba 29. 3. 2022), ki se je nanašala na vprašanje narave roka (in tudi pričetek njegovega teka) za vložitev zahteve za izplačilo solidarnostne pomoči, določenega v tretjem odstavku 13. člena Aneksa h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Ur. l. RS, št. 40/2012; Aneks 40/2012), oziroma v tretjem odstavku 6. člena Aneksa h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Ur. l. RS, št. 46/2013; Aneks 46/2013). Iz citiranih določb obeh aneksov izhaja, da lahko javni uslužbenec (oziroma sindikat na predlog javnega uslužbenca) vloži zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči v roku 60 dni od nastanka primera oziroma od trenutka, ko je bil javni uslužbenec zmožen vložiti zahtevo (oziroma sindikatu podati predlog, da vloži to zahtevo). Primere, v katerih je delavec upravičen do solidarnostne pomoči, sicer opredeljuje 4. točka 40. člena Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki (Ur. l. RS, št. 18/1991-I in nadalj.;

KPND). Po tej določbi pripada delavcu oziroma njegovi ožji družini solidarnostna pomoč v primeru smrti delavca ali ožjega družinskega člana, težje invalidnosti, daljše bolezni in elementarne nesreče ali požara.

V citirani zadevi je tožnik, zaposlen na Ministrstvu za obrambo Republike Slovenije, vložil tožbo za izplačilo solidarnostne pomoči zaradi elementarne nesreče, ki je kot eden od razlogov za izplačilo solidarnostne pomoči določena v četrti alineji 4. točke 40. člena KPND. Med strankama ni bilo sporno, da je tožnik kot lastnik stanovanjske hiše zaradi toče utrpel škodo na tej nepremičnini, da je škoda nastala 7. 7. 2019, zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči pa je pri toženi stranki vložil 28. 11. 2019. Njegovo zahtevo je tožena stranka zavrnila, ker je ugotovila, da jo je vložil prepozno, po izteku roka iz tretjega odstavka Aneksa 40/2012. Tožnik je menil, da je odločitev tožene stranke nepravilna, ker je ta rok instruktorske narave, oziroma da je rok pričel teči šele takrat, ko je tožnik izvedel za obseg oziroma višino škode.

Pred uveljavitvijo Aneksa 40/2012 oziroma Aneksa 46/2013 rok za vložitev zahteve v KPND ni bil določen. Iz Razlage 40. člena KPND Komisije za razlago KPND (Ur. l. RS, št. 81/2000), ki pa je bila podana pred uveljavitvijo citiranih Aneksov, izhaja, da delodajalčeva obveznost izplačila solidarnostne pomoči obstaja tudi v primeru, če delavec ne vloži posebnega pisnega zahtevka za izplačilo pomoči. Sodišči sta presodili, da ta razlaga za presojo utemeljenosti tožnikovega tožbenega zahtevka ni pomembna zaradi kasneje uveljavljenih aneksov.

Sodišči druge in prve stopnje sta zavzeli stališče, da je rok iz tretjega odstavka 13. člena Aneksa 40/2012 (enako velja tudi za rok iz tretjega odstavka 6. člena Aneksa 46/2013) materialni prekluzivni rok, kar pomeni, da po njegovem izteku javni uslužbenec izgubi pravico do solidarnostne pomoči. Zavzeli sta tudi stališče, da prične ta rok teči v 60 dneh od nastanka primera (če je javni uslužbenec zahtevo zmožen vložiti) in ne šele od takrat, ko javni uslužbenec izve za obseg škode. Ker je bilo v postopku ugotovljeno, da je tožnik zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči pri delodajalcu vložil po izteku 60 dni od takrat, ko je nastal primer, je sodišče prve stopnje njegov zahtev zavrnilo, takšno odločitev pa je potrdilo tudi sodišče druge stopnje.

Tožnik je po dopuščenem revizijskem vprašanju, ki se je nanašalo na to, ali je rok iz tretjega odstavka 13. člena Aneksa 40/2012 oziroma iz tretjega odstavka 6. člena Aneksa 46/2013 prekluziven in na to, kdaj je ta rok pričel teči (ali z dnem nastanka škodnega dogodka ali z dnem, ko je bil tožnik seznanjen z višino

škode) vložil revizijo, ki pa jo je vrhovno sodišče zavrnilo. Tudi vrhovno sodišče je presodilo, da sta roka iz tretjega odstavka 13. člena Aneksa 40/2012 in tretjega odstavka 6. člena Aneksa 46/2013 materialna prekluzivna roka in da pričneta teči z dnem nastanka primera, ki je podlaga za izplačilo solidarnostne pomoči zaradi elementarne nesreče (tožnik ob tem ni zatrjeval, da ni bil zmožen v roku 60 dni od nastanka primera zahtevati izplačilo vtoževane solidarnostne pomoči).

2.8. Položajni dodatek

Ob koncu bom predstavil še skupino praktično istovrstnih sporov, v zvezi s katerimi so bili sicer predlogi za dopustitev revizije zavrnjeni. Vrhovno sodišče je ugotovilo, da vprašanja, ki so bila v predlogih za dopustitev revizije zastavljena, niso dosegala standarda pravnih vprašanj, ki jih za dopustitev revizije predvideva prvi odstavek 367.a člena Zakona o pravdnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/99 in nadalj.; ZPP).¹⁸

V sporih, ki jih je vrhovno sodišče obravnavalo pod opr. št. VIII DoR 150/2021 (sklep z dne 5. 10. 2021), VIII DoR 197/2021 (sklep z dne 23. 11. 2021), VIII DoR 216/2021 (sklep z dne 21. 12. 2021) in VIII DoR 262/2021 (sklep z dne 1. 2. 2022), so tožniki, ki so bili zaposleni v policiji, vtoževali položajni dodatek po 24. členu ZSPJS oziroma po Uredbi o kriterijih za določitev položajnega dodatka za javne uslužbence (Ur. l. RS, št. 85/10 in nadalj.; Uredba). Sodišča prve stopnje so o tožbenih zahtevkih tožnikov odločala različno (v nekaterih sporih je bilo tožnikom ugodeno, v drugih pa je bil njihov zahtevek zavrnjen). Sodišče druge stopnje je to različno prakso sodišč prve stopnje uskladilo na način, da je ob presoji, da so zahtevki tožnikov neutemeljeni, bodisi spremenilo sodbe sodišč prve stopnje in zahtevke tožnikov samo zavrnilo, bodisi potrdilo sodbe sodišč prve stopnje o zavrnitvi zahtevkov tožnikov.

Tožniki so položajni dodatek vtoževali zato, ker so vodili določene operativne skupine sodelavcev. Glede na določbo prvega odstavka 3. člena Uredbe

¹⁸ Po citirani določbi vrhovno sodišče dopusti revizijo, če je od odločitve vrhovnega sodišča mogoče pričakovati odločitev o pravnem vprašanju, ki je pomembno za zagotovitev pravne varnosti, enotne uporabe prava ali za razvoj prava preko sodne prakse. Sodišče dopusti revizijo zlasti v primerih: če gre za pravno vprašanje, glede katerega odločitev sodišča druge stopnje odstopa od sodne prakse vrhovnega sodišča; če gre za pravno vprašanje, glede katerega sodne prakse vrhovnega sodišča ni, še zlasti, če sodna praksa višjih sodišč ni enotna; če gre za pravno vprašanje, glede katerega sodna praksa vrhovnega sodišča ni enotna.

pripada položajni dodatek javnemu uslužbencu, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem ali izvajanjem dela kot vodja notranje organizacijske enote, pri čemer vrednotenje teh nalog ni vključeno v osnovno plačo delovnega mesta ali naziva. Do položajnega dodatka je upravičen tudi pomočnik oziroma namestnik vodje notranje organizacijske enote ali drug javni uslužbenec, za čas, ko izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem ali izvajanjem dela notranje organizacijske enote v primeru celodnevne odsotnosti ali zadržanosti vodje notranje organizacijske enote.

Za odločitev v teh zadevah je bil bistven odgovor na vprašanje, ali so te skupine, ki so jih vodili tožniki, imele položaj notranje organizacijske enote oziroma izmene, kot je to določeno v drugem odstavku 3. člena Uredbe. Iz citirane določbe namreč izhaja, da se za potrebe te Uredbe kot notranja organizacijska enota šteje enota, ki je kot taka določena z zakonom, podzakonskim aktom ali s splošnim ali drugim aktom delodajalca, v kateri se izvršuje naloge v zaključenem procesu dela oziroma na zaključenem delovnem področju. Kot notranja organizacijska enota se šteje tudi izmena in tim zdravstvene nege, kadar je za vodenje izmene oziroma tima zdravstvene nege določen vodja. Operativne skupine, ki so jih vodili tožniki, pa niso imele niti narave notranje organizacijske enote niti narave izmene, zato so bili njihovi zahtevki za izplačilo položajnega dodatka utemeljeno zavrnjeni.

Remuneration of Civil Servants - Recent Case-law of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

Samo Puppis*

Summary

The paper presents certain decisions in the field of diverse remuneration of civil servants, which the Supreme Court of the Republic of Slovenia has ruled on in recent years in the context of individual labour disputes. The examples described point to the diversity of civil servants' remuneration. Their payments also depend on the specific situation, and the duties and tasks performed by civil servants. Considerable difficulty in assessing whether and under what conditions civil servants are entitled to certain benefits is partly due to vague regulations (mainly by-laws), as well as to insufficient clarity of some provisions of collective agreements governing those remunerations. Most of the disputes that have been dealt with on these issues in the Supreme Court in recent years stem mainly from employment rights for civil servants employed by the army and the police. Perhaps also because of the ambiguity mentioned above or the lack of a precision of certain norms relating to those remunerations.

* Samo Puppis, LL., Supreme Court Judge, Supreme Court of the Republic of Slovenia
samo.puppis@sodisce.si