

Datum: 6.5.2020

ZADEVA: Urejanje dodatka za delovno dobo na podjetniški ravni

Zakon o delovnih razmerjih¹ omogoča različne urejanje pravic delavcev, pri čemer ločuje urejanje pravic glede njihovega obsega, pa tudi glede ravni, na kateri se te pravice lahko urejajo. Tako za določene pravice ZDR-1 dopušča, da se lahko urejajo zgolj ugodneje, kot tiste, ki so urejene v zakonu, za druge pa dopušča, da se uredijo tudi manj ugodno. Glede ravni urejanja pa ZDR-1 ločuje pravice, ki se lahko urejajo v podjetniški kolektivni pogodbi, in tiste, ki se lahko drugače od ureditve v ZDR-1 določajo le v panožni kolektivni pogodbi. Določenih pravic torej na ravni podjetniške kolektivne pogodbe ali akta delodajalca ni mogoče urejati, saj je takšno urejanje predvideno zgolj na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti.

Kar se tiče dodatka za delovno dobo ZDR-1 v 129. členu določa, da delavcu pripada dodatek za delovno dobo, in da se njegova višina določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Določba torej določa, da ima vsak delavec pravico do dodatka za delovno dobo ter za njegovo urejanje, ki bi se razlikovalo od ureditve v ZDR-1 predvideva izključno kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Višina dodatka za delovno dobo ali narava delovne dobe, ki se pri izračunu upošteva (skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu) se torej ne more določati na podjetniški ravni, lahko pa se v podjetniški kolektivni pogodbi na podlagi 2. odstavka 9. člena ZDR-1 sprejme ugodnejša določba za delavca, npr. poleg dodatka za delovno dobo še dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

Poleg navedenega je potrebno upoštevati tudi določbo 222. člena ZDR-1, ki praktično določa višino dodatka za delovno dobo v primeru, da ga panožna kolektivna pogodba ne določa ali če veljavne panožne kolektivne pogodbe ni. V navedenem členu ZDR-1 določa, da delavci, ki imajo ob uveljavitvi ZDR-1 dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. Določba se zgodovinsko ponavlja preko več različic Zakona o delovnih razmerjih in praktično določa višino dodatka za delovno dobo za vse primere, ki s kolektivno pogodbo dejavnosti niso pokriti oziroma pri katerih v kolektivni pogodbi dejavnosti dodatek za delovno dobo ni določen. Določba prav tako ponovno ponavlja, da se drugačna ureditev lahko sprejme le na ravni dejavnosti in da je torej urejanje na podjetniški ravni izključeno.

Tudi sodna praksa Vrhovnega sodišča je že potrdila, da je za drugačno urejanje dodatka za delovno dobo pristojna izključno kolektivna pogodba na ravni dejavnosti². V skladu s sodno prakso se v skladu s splošnim načelom omejitve avtonomije pogodbenih strank, kot ga določa drugi odstavek 29.

¹ Ur. l. RS, št. 21/2013, s spremembami in dopolnitvami - v nadaljevanju: ZDR-1

² Sodba VSRS, opr. št. lps 169/2018

člena ZDR-1, s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, ne morejo pa se te pravice določiti manj ugodno. Izjemoma se v primerih, ki so taksativno naštetih v tretjem odstavku 9. člena ZDR-1, pravice in obveznosti s kolektivno pogodbo lahko uredijo drugače, kot je določeno v ZDR-1. Med izjemami, ki omogočajo drugačno ureditev, kar lahko pomeni tudi za delavca manj ugodno ureditev in s tem odstop od načela in favorem, je tudi določba 222. člena ZDR-1, s tem da je v samem 222. členu ZDR-1 možnost takšne, drugačne ureditve omejena le na kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti³.

Posebna okoliščina nastane pri delavcih, ki se prvič zaposlijo šele po uveljavitvi ZDR-1, pri delodajalcu, katerega ne zavezuje nobena izmed kolektivnih pogodb dejavnosti oziroma kolektivna pogodba dejavnosti, ki delodajalca zavezuje, višine dodatka za delovno dobo ne določa. Določba 222. člena namreč velja za delavce, ki imajo ob uveljavitvi ZDR-1 že pravico do dodatka za delovno dobo in zanje določa tudi višino tega dodatka, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. Tudi za delavce, ki se zaposlijo po uveljavitvi ZDR-1 pa velja 129. člen ZDR-1, kar pomeni, da je nesporno, da pravico do dodatka za delovno dobo imajo, in da se višina tega dodatka določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Zakon tudi za te delavce torej ne dopušča urejanja višine dodatka v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, ne glede na to, da konkretnega delodajalca kolektivna pogodba dejavnosti morda ne zavezuje. Namen delodajalca torej očitno ni bil v tem, da bi se urejanje višine dodatka za delovno dobo spuščalo na akte nižje ravni od kolektivne pogodbe dejavnosti. V obstoječem plačnem sistemu gre namreč za tako pomemben dodatek, da se pri njegovem urejanju zahteva določena mera stabilnosti in predvidljivosti, ki se lahko doseže le z zakonom ali kolektivno pogodbo dejavnosti. V primeru, da kolektivna pogodba dejavnosti delodajalca ne zavezuje ali višine dodatka za delovno dobo ne določa, to ne pomeni, da je urejanje višine dodatka za delovno dobo prepuščeno podjetniški kolektivni pogodbi, saj bi bilo to v nasprotju s 129. členom ZDR-1, ampak je potrebno uporabiti pravila za zapolnjevanje pravnih praznin.

Načelo enakosti narekuje, da je potrebno primere, v katerih se pojavi pravna praznina, obravnavati enako, kot primere, ki so pravno urejeni, če se z njimi ujemajo v bistvenih lastnostih. V konkretnem primeru gre za prav tak primer, saj ni razloga, da bi se delavec, ki se prvič zaposli po uveljavitvi ZDR-1 obravnaval drugače, kot delavec, ki je takrat že zaposlen. Drugačna obravnava bi pomenila nedopustno diskriminacijo, saj razlikovanja na podlagi datuma zaposlitve ne moremo šteti za okoliščino, ki bi drugačno obravnavo lahko utemeljevala. Gre za dva primera z bistveno enakimi okoliščinami, zato ju je potrebno tudi obravnavati enako. Dokler konkretni primer torej ne bo urejen z določbo kolektivne pogodbe dejavnosti, je zato potrebno delavcu, ki se je prvič zaposlil po uveljavitvi ZDR-1 priznati dodatek za delovno dobo v višini 0,5% za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

Služba pravne pomoči
Matija Drmota, univ. dipl. prav.

³ ibid., tč. 13