

Dolžnost vračila preveč izplačane plače javnega uslužbenca

V zadevi VIII Ips 256/2016 z dne 20. 12. 2016 se je Vrhovno sodišče ukvarjalo z vprašanjem, ali je sodišče v okoliščinah konkretnega primera pravilno uporabilo zakonske določbe glede dolžnosti vrnitve preveč izplačane plače javnega uslužbenca.

OKOLIŠČINE PRIMERA

V postopku je bilo ugotovljeno, da je tožeča stranka (delodajalec, ki je javni zavod) v obdobju dveh let in pol s toženko (javno uslužbenko) sklenila več pogodb o zaposlitvi, v katerih ji je nepravilno priznala za do nekaj razredov višji plačilni razred od tistega, do katerega je bila zakonito upravičena. Tožnica sama ni krivdno prispevala k takšni določitvi plačnih razredov v pogodbah o zaposlitvi, tožeča stranka pa prav tako ni zahtevala, da bi morala vedeti, da ji plačni razred v pogodbi o zaposlitvi ni bil zakonito določen.

STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Od začetka spornega obdobja je plače v javnem sektorju urejal Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), ki v javni sektor med drugimi uvršča javne zavode, med katerimi je tudi tožeča stranka. V drugem odstavku 3. člena je ZSPJS določal, da se plača javnega uslužbenca določi s pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklepom. Hkrati navedeni zakon določa, da se javnemu uslužbencu v pogodbi o zaposlitvi ne sme določiti plača v drugačni višini, kot je določena v zakonu in drugih navedenih aktih (tretji odstavek 3. člena).

Po vložitvi tožbe v tej zadevi so bile v letu 2014 določbe člena 3.a ZSPJS

spremenjene tako, da sedaj tretji odstavek določa, da se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošna pravila civilnega prava, da v primeru sklenitve pisnega dogovora o vračilu preveč izplačanih zneskov plač javni uslužbenec povrne preveč izplačane zneske le za obdobje zadnjih 10 mesecev, vendar ne več, kot znaša dvakratnik zakonito določene osnovne mesečne plače javnega uslužbenca za polni delovni čas in dopušča dogovor o obročnem plačevanju v roku največ 24 mesecev (peti odstavek). Delodajalcu pa je še vedno naložena vložitev tožbe za vrnitev celotne razlike med preveč izplačano in zakonito določeno plačo, če z javnim uslužbencem ne pride do dogovora v navedenem smislu.

Veljavni ZSPJS v členu 3.a ne določa, da bi moral javni uslužbenec vrniti vse, kar je iz naslova v pogodbi o zaposlitvi previsoko določene plače že prejel. Delodajalcu nalaga le, da se poskuša z javnim uslužbencem dogovoriti o vrnitvi preveč izplačane plače zgolj za obdobje zadnjih 10 mesecev oziroma največ do višine dveh njegovih plač; če pa javni uslužbenec v času tega dogovora prejema zgolj minimalno plačo, se mu vračilo preveč izplačane plače odpusti. Hkrati je v enajstem odstavku člena 3.a določena odškodninska odgovornost zastopnika delodajalca v javnem sektorju, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi z določitvijo višine plače v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena ZSPJS oziroma ki je bil odgovoren za tako izplačilo plače. Že te določbe kažejo, da pri kršitvi določb tretjega odstavka 3. člena ZSPJS zaradi določitve previsoke plače v pogodbi o zaposlitvi javnega uslu-

žbenca ne gre za ničnost take določbe v smislu 86. in 87. člena Obligacijskega zakonika (OZ). Nedvomno pa gre za nezakonitost, ki ima ob njeni ugotovitvi za posledico, da se javnemu uslužbencu za naprej v pogodbi o zaposlitvi določi ustrezno nižja plača v skladu z določbami ZSPJS in podzakonskimi akti ter kolektivno pogodbo oziroma da se mu za naprej dejansko izplačuje plača neposredno na podlagi teh aktov. V tem primeru tudi ne nastopijo posledice odprave za nazaj, to je glede vrnitve preveč izplačane plače, katere izplačilo je imelo podlago v sicer nezakoniti določbi pogodbe o zaposlitvi.

Pri presoji je glede ničnosti poleg splošnih določb civilnega prava treba upoštevati tudi naravo delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi ter druge določbe, ki opredeljujejo načela ter pravice in obveznosti iz delovnega razmerja med delavcem oziroma javnim uslužbencem in delodajalcem. Za pogodbo o zaposlitvi je značilno, da ureja v delovnem razmerju podrejeni položaj delavca. V prvi vrsti je delodajalec odgovoren za zakonitost in skladnost pogodbe o zaposlitvi z drugimi akti, razen kolikor bi dokazal, da je bil pri sestavi pogodbe o zaposlitvi od delavca zavezan, da je prišlo do zlorabe, očitne pomote ipd. Tem bolj to velja za pogodbo v javnem sektorju, kjer ima delavec - javni uslužbenec manj vpliva na vsebino pogodbe o zaposlitvi, saj je svoboda strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi v javnem interesu, to je v interesu sfere, iz katere izhaja delodajalec, še do-

Marjeta Janežič,
višja pravosodna
svetovalka na Vrhovnem
sodišču Republike
Slovenije



datno omejena.

Sodišče ugotavlja, da je bila za zakonitost in skladnost toženkinih pogodb o zaposlitvi v smislu določb 3. člena ZSPJS prvenstveno odgovorna tožeča stranka. Tudi ni bilo ugotovljeno, da bi toženka kakor koli protipravno prispevala k določitvi previsokih plačnih razredov, ki so pomenili pravno podlago za obračun in izplačilo spornih plač. To pomeni, da je na tožeči stranki odgovornost, da je bila v spornem obdobju toženki v pogodbah o zaposlitvi priznana in potem v skladu s tem izplačevana plača po višjih plačnih razredih od plačnih razredov, do katerih bi bila sicer glede na delovno mesto in določbe zakona ter podzakonskih predpisov upravičena.

Glede na navedeno določanje višjega plačnega razreda v spornem obdobju v pogodbah o zaposlitvi toženke in izplačevanje previsoke plače s strani tožeče stranke na tej podlagi v smislu določb 86. člena OZ ni bilo nično, kot sta zmotno presodili sodišči druge in prve stopnje, temveč je šlo za nezakonito ravnanje tožeče stranke, zaradi katerega so bile take določbe pogodbe o zaposlitvi neveljavne oziroma nezakonite, ugotovitev njihove neveljavnosti oziroma nezakonitosti pa lahko učinkuje le za naprej. Že glede na to toženke ne morejo zadeti posledice ničnosti, kot so opredeljene v 87. členu OZ, da bi torej morala tožeči stranki povrniti presežek plače, ki ga je prejela na podlagi zanjo ugodnejših določb pogodb o zaposlitvi.