

Nadomestilo plače za praznik

Vrhovno sodišče se je v zadevi VIII Ips 261/2016 z dne 7. 3. 2017 ukvarjalo z vprašanjem, ali je glede na okoliščine tega primera delavec upravičen do plačila nadomestila za praznik takrat, ko bi v primeru, da praznika ne bi bilo, očitno delal v naprej določenem turnusu.

OKOLIŠČINE PRIMERA

Tožnik je zahteval plačilo nadomestila plače za dneve 25. 6. 2013, 1. 11. 2013, 25. 12. 2013 in 1. 1. 2014, ko so bili državni prazniki oziroma dela prosti dnevi. Tožnik sicer dela v neenakomerno razporejenem delovnem času od 40 do 56 ur na teden, kar se v referenčnem obdobju 12-ih mesecev izravna. Delavci pri toženi stranki delajo po urnikih, ki so razvidni iz službene razdelitve, ti pa se običajno pred prazniki prilagodijo glede na potrebe delovnega procesa. Tožnik na sporne praznične dni ni imel predvidenih delovnih obveznosti, delovni čas je bil spremenjen tako, da se je delo zaključilo pred začetkom dela prostega dne. Ker delo za te dneve ni bilo predvideno, je tožena stranka štela, da ni upravičen do nadomestila plače. Dneve, v katerih je tožnik delal v turnusu preko noči (od 18.00 ure do 7.00 ure), je tožena stranka štela kot opravljanje dela na prvi dan.

STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Po določbi drugega odstavka 137. člena ZDR-1 je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. V skladu z devetim odstavkom istega člena je delodajalec delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur,

kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela. Po določbah ZPDPD so prazniki Republike Slovenije dnevi 1. januar, 25. junij, 1. november, ki so hkrati tudi dela prosti dnevi. Dela prosti dan je tudi 25. december.

Materialnopravno zmotno je stališče sodišč nižjih stopenj, ki sta sprejeli pravne razloge tožene stranke, da tožnik ni upravičen do nadomestila plače za dela proste dneve, ker tedaj ni imel predvidene delovne obveznosti, saj je tožena stranka že tako neenakomerno porazdeljen delovni čas pred samimi dela prostimi dnevi dodatno prilagodila tako, da je upoštevala zmanjšane potrebe po delu na te dni in ni (več) predvidela dela za tožnika. Logično namreč je, da se na dela proste dneve (praviloma) ne dela, logično tudi je, da so tedaj na splošno v gospodarstvu manjše potrebe po delu. Vendar pa splošnih potreb po delu in razporeditve delovnega časa ni mogoče mešati.

»Fleksibilnost« razporejanja delovnega časa ni sopomenka za neenakomerno razporejanje delovnega časa. Bistvena lastnost neenakomerno razporejenega delovnega časa je odstopanje od npr. klasične razporeditve delovnega časa 40 ur na teden, 8 ur na dan, od ponedeljka do petka, da delavec v režimu neenakomerne razporeditve dela tudi po več kot 8 ur na dan, več ali manj kot 5 dni v tednu itd. Vendar je lahko tudi v neenakomerno razporejenem delovnem času določen način razporeditve, ki je fiksni po svoji naravi in s tem predvidljiv (npr. delo vsak drugi dan,

Marjeta Janežič,
višja pravosodna
svetovalka na Vrhovnem
sodišču Republike
Slovenije



ali določen z letnim oziroma mesečnim razporedom). Če je razporeditev delovnega časa sistemsko jasna in ima v naprej razviden način razporeditve, se da tudi v naprej določiti dneve, na katere delavec običajno dela. To je ves čas trdil tožnik, tožena stranka pa se je branila z argumentom »fleksibilnosti« glede na sporne delovne potrebe v času dela prostih dni. Ta argument zaradi tautologije po presoji revizijskega sodišča ne zdrži, saj tudi pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa na dela proste dneve dela ni in zato enako ni potrebe po delu delavcev pri enakomerni porazdelitvi delovnega časa.

S tožnikovim stališčem, da bi bilo z drugačno razlago v obravnavani zadevi lahko kršeno načelo enakosti iz 14. člena Ustave RS, revizijsko sodišče soglaša. Tožnik bi bil prikrajšan za nadomestilo za dela proste dneve, zato teh dni ne bi mogel enako uživati kot drugi zaposleni v enakomerni porazdelitvi delovnega časa. Poleg tega bi moral v primeru sprejemanja stališča sodišč nižjih stopenj na letni ravni dejansko opraviti več ur kot nekdo, ki dela v klasični razporeditvi delovnega časa med ponedeljkom in petkom. Razlikovanje je v obravnavani zadevi nerazumno, saj jo tožena stranka utemeljuje z (naknadno) zmanjšanimi potrebami po delu na dela proste dneve, ko njegovo delovno obveznost ukinja s spremenjenim razporedom.