

European Trade Union Confederation



ZSSS je članica EKS od leta 1999



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravja
2000 Maribor, Neratova ulica 4

telefon: (02) 234 83 02
telefaks: (02) 234 83 13
e-mail: tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si
Spletna stran: www.sindikatzsss-podravja.si

TRR: SI56 0451 5000 0473 771
matična številka: 5923140
davčna številka: 30636736

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar OO ZSSS Podravja

Pozdravljeni

Delodajalec mi očita povzročitev škode in mi želi od plače odtegniti pavšalni znesek. Kakšna je ureditev v zakonodaji ?

Zakonska ureditev glede pavšalne odškodnine določa, da če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo. Pavšalna odškodnina se na podlagi zakona ne more odmeriti v primeru kršitve prepovedi diskriminacije. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Enako velja za primer nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu z zakonom. Tudi v takšnem primeru je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava, kar pomeni da se za te primere ne more določiti pavšalne odškodnine.

Smiselno torej je, da se v kolektivnih pogodbah določijo posamezna škodna dejanja. V kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine že lahko najdemo ureditev pavšalne odškodnine z opredelitvijo škodnih dejanj. Vseh škodnih dejanj ne moremo šteti enakovredno, zato ureditev samo enega zneska v kolektivnih pogodbah za pavšalno odškodnino ni smiselna. (Npr. zamujanje na delo ni enakovredno zamudi roka za neko pomembno dejanje, ob katerem nastane poslovna škoda). Zato bi se pavšalna odškodnina lahko določila v kolektivnih pogodbah dejavnosti za skupine škodnih dejanj delavca, kot so npr:

- neupoštevanje določil o delovnem času,
- povzročitev škode pod vplivom alkohola oziroma narkotikov,
- zamuda roka, pomembnega za določena dejanja,
- neupoštevanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu,
- neuporaba predpisanih osebnih varovalnih sredstev in opreme in podobno.

Škodna ravnanja delodajalca, za katera se določi pavšalna odškodnina bi pa bila lahko npr:

- opustitev skrbi za varstvo zasebnosti in osebnih podatkov delavcev,
- nespoštovanje določil kolektivne pogodbe dejavnosti,
- nespoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu in nezagotavljanje predpisanih osebnih varovalnih sredstev, opreme in podobno.

Tudi za pavšalno odškodnino morajo biti izpolnjene predpostavke za odškodninsko odgovornost. Pomembno je torej, da ugotavljanje višine škode ne povzroči nesorazmernih stroškov. Višino stroškov je treba primerjati z višino predvidene škode in z drugimi okoliščinami, kot so npr. predvideno trajanje postopka za ugotavljanje višine škode, stroški ugotavljanja višine škode, zapletenost zadeve in podobno. Pavšalno odškodnino zakon torej dopušča, kadar bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške. Zato je zelo pomembno, da se v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti postavi meja pavšalne odškodnine.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine vsebuje ureditev, da se pavšalna odškodnina lahko določi tako, da če bi bili stroški ugotavljanja škode nižji od npr. 200 EUR, je lahko najvišji znesek pavšalne odškodnine določen v meji do 200 EUR. (vsako posamezno škodno dejanje se »ovrednoti« na znesek pavšalne odškodnine posebej, vendar nikakor več od 200 EUR)

Prav tako je pomembno, kako se bosta delavec in delodajalec dogovorila o načinu in roku plačila pavšalne odškodnine.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.