

## NEGATIVNA STIMULACIJA V LUČI SODNE PRAKSE

Predvsem v dejavnosti trgovine se soočamo z zniževanjem osnovne plače, ki so jo delodajalci na plačilnih listah prikazovali kot npr. gibljivi del, negativna stimulacija in podobno. Dejstvo je, da je takšno ravnanje nezakonito, kar dokazuje tudi naslednji primer:

Delavka je bila zaposlena pri trgovski družbi na delovnem mestu prodajalka. Ves čas je vestno in kvalitetno opravljala svoje dela, vedno je bila na razpolago, večkrat je ostala na delu zaradi dokončanja del tudi po končanem delovnem času. To pomeni, da je ta delavka dejansko opravila več ur na teden, kot jih predvideva zakon, saj je imela konstantno presežek ur. Kljub vsemu temu, je prejela odpoved iz poslovnih razlogov, vsa leta dela pa jo je delodajalec vsak mesec prikrajšal pri plači. Neupravičeno se je tej delavki odtegovala stimulacija oziroma tako imenovani gibljivi del pri plači. Narejen je bil izračun prikrajšanj pri plači na osnovi plačilnih list, na katerih so bili razvidni tako bruto kot neto odtegljaji za navedeno obdobje in sicer za 5 let nazaj, v skladu z ZDR, ki predvideva takšen rok za finančne zahtevke. Na podlagi tega je delavka vložila tožbo na Delovnem sodišču v Mariboru.

Tekom postopka smo dokazovali, da delodajalec nikakor ni imel pravne podlage za takšno ravnanje, saj delavka nikoli ni podpisala kakršnekoli administrativne prepovedi, s katero bi dovolila poseg v njeno plačo. Prav tako nikjer ni bilo razvidno na podlagi kakšnih in katerih kriterijev se je delavki vsak mesec za navedeno obdobje od plače odtegovalo določene zneske. Delodajalec je tako dejansko neupravičeno odtegoval delavki gibljivi del pri plači, saj niso bili jasni kriteriji, še manj pa je delodajalec na podlagi kriterijev dejansko tudi ugotavljal višino odtegljajev. Delavki ob vsem navedenem nikoli ni bila dana možnost zagovora, če se je predvidevalo, da je negativni gibljivi del pri plači posledica dela delavke. Po vložitvi tožbe se je delavki še naprej odtegoval gibljivi del, kakor tudi negativna osebna stimulacija. Delavki je bila na primer pri obračunu plače za mesec julij 2005 obračunana negativna osebna uspešnost v višini – 5.8 %, prav tako tudi minus v obliki gibljivega dela stimulacije. Osebna stimulacija pa naj bi bila delavki odvzeta zato, ker naj bi bil slab rezultat pri inventuri, kar pa je delavka izvedela naknadno, saj so ji minus osebno stimulacijo odvzeli brez kakršnekoli vednosti ali obvestila. Kljub temu, da delavka v mesecu avgustu 2005 ni delala niti 1 dan, saj je cel mesec koristila letni dopust v času odpovednega roka, je na obračunu plače za mesec avgust 2005 delavki ponovno bil odtegnjen gibljivi del stimulacije in seveda ponovno v minus. Delodajalec je odtegnil negativno gibljivi del stimulacije delavki za mesec, v katerem je bila cel čas na letnem dopustu.

Delodajalec je imel sicer Pravilnik o delitvi sredstev za osebne dohodke, ki je predvideval dve možnosti znižanja oziroma zvišanja plače zaposlenih. Do zmanjšanja vrednosti točke je na podlagi

pravilnika lahko prišlo na podlagi odpisov blaga zaradi potega rokov trajanja, okvar blaga ter kraj, slednje pa bremeni vse delavce v določeni prodajalni. Druga možnost je bila, da je bilo delavcem mogoče znižati ali zvišati do 35 % vrednost točke na podlagi osebne ocene uspešnosti. Tekom postopka smo navajali, da delavka ni podpisala nobene administrativne prepovedi, s katero bi dovoljevala poseg v njeno plačo. Če delavec ne doseže planiranih delovnih rezultatov, ki niso na njegovi strani (npr. izpad surovin, energije, neplačilo kupcev, itd.), mu delodajalec ne sme znižati osnovne plače, zaradi nižje delovne uspešnosti oziroma nedoseganja planiranih delovnih rezultatov ali giblivi del, kot je to poimenoval delodajalec.

Pravilnik ni predvideval tako imenovanih »manjkov«, na podlagi katerih so zaposlenim tudi odtegovali del plače. Pravilnik je bil po našem mnenju nedorečen, saj so manjkali kriteriji in merila v delu, ko se določajo pristojnosti direktorja. Znižati delavcu plačo do skupaj 35 %, če to ni izrecno dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, je pa tako ali tako absolutno v nasprotju s predpisi, ki so in še veljajo.

Nenazadnje 136. člen ZDR določa, da lahko delodajalec zadrži izplačilo plače le v zakonsko določenih primerih. (npr. izvršba na plačo v skladu z Zakonom o izvršbi in zavarovanju). Prav tako se delodajalec in delavec nikakor ne moreta v pogodbi o zaposlitvi dogovoriti za kakšen drug način zadrževanja izplačila plače. Takšna določila v pogodbi o zaposlitvi so nična. Zaradi socialne varnosti delavca in njegove družine so lahko takšni primeri določeni le v zakonskih primerih.

Če želi delodajalec svojo terjatev do delavca pobotati, je to dopustno samo s pisnim soglasjem delavca. To soglasje delavec lahko poda izključno po nastanku delodajalčeve terjatve zoper delavca. Kdaj in na kak način pa terjatev sploh nastane pa je na tem mestu drugo vprašanje. Soglasja torej ne more delavec dati pred nastankom delodajalčeve terjatve. Ko delodajalčeva terjatev nastane, lahko delavec poda svoje soglasje za pobot pred ali po delodajalčevi pobotni izjavi.

Delavec je na ta način zavarovan, saj šele ob nastanku terjatve lahko oceni, kakšne posledice bo imelo njegovo soglasje za pobot (predvsem je tukaj mišljena vrsta in višina delodajalčeve terjatve). Iz pobota pa je prav tako izvzet del plače delavca, ki ga ni mogoče zarubiti, torej tisti del, na katerega ni mogoče poseči v izvršbi.

Za prikrajšanja pri plači pred 30.09.2003, se je delavka sklicevala na Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti, ki je določala, da če delodajalec v nasprotju z določbo 5. odstavka 43. člena SKPg delavcu izplača nižjo osnovno plačo, potem je kršil svojo glavno delodajalčevo obveznost – obveznost plačila. (42. člen ZDR).

Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva, da bi se višina osnovne plače delavca lahko znižala v primeru nedoseganja predvidenih rezultatov, potem tudi morebitna takšna določba v podjetniški kolektivni pogodbi ali pravilniku in podobno, ki je za delavce očitno manj ugodno, ne učinkuje, saj delavec

vedno ohrani ugodnejše pravice iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec ima obveznost plačila plače, delavec pa pravico da jo dejansko prejme, saj mu jo delodajalec dolguje. Delavec pa ima absolutno pravico da lahko svobodno razpolaga s svojo plačo.

Enako stališče je bilo možno zaslediti tudi v Pravni praksi z dne 20.01.2005, v kateri je članek dr. Barbare Kresal z naslovom »Znižanje osnovne plače«, kjer je bilo jasno obrazloženo, da so takšna ravnanja delodajalcev nedopustna in nezakonita.

Delovno sodišče v Mariboru je dne 29.05.2006 izdalo sodbo z opr. št. Pd 221/2005 v kateri je ugodilo delavkinemu zahtevku glede prikrajšanj pri plači, zaradi česar mora delodajalec delavki plačati vso prikrajšanje pri plači skupaj s pripadajočimi zakonskimi zamudnimi obrestmi. Na navedeno sodbo se je delodajalec pritožil in v pritožbi navajal, da je z namenom korektnega stimuliranja delovnih rezultatov sprejela splošni akt, s katerim je bilo predvideno znižanje osnovne plače zaradi nižje delovne uspešnosti delavca oziroma nedoseganja pričakovanih rezultatov. Pri tem so bili določeni tudi kriteriji in sicer v obliki osnov za opisno ocenjevanje, predpostavljeni pa naj bi te zapisnike z ocenami mesečno posredovali direktorju.

Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani je dne 10.05.2007 izdalo sodbo z opr. št. Pdp 1121/2006-3 v kateri je razsodilo, da se pritožba delodajalca zoper sodbo prvostopenjskega sodišča zavrne in se potrdi izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje. Delodajalec tekom postopka ni predložil opisnih ocen, na katere se je skliceval, po mnenju Višjega sodišča pa le-te ne morejo predstavljati osnove za znižanje osnovne plače. Višina osnovne plače delavke je bila odvisna od uspešnosti poslovalnice, ob tem je lahko prejemale tudi dodatek iz naslova delovne uspešnosti. V 3. odstavku 4. člena takrat veljavne KP dejavnosti trgovine Slovenije (Ur.l.RS, št. 10/98 do 111/06) je bilo določeno, da delavcu pripada osnova plača za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja. Ob upoštevanju določila 5. odstavka 4. člena navedene takrat veljavne KP, je delavec, ki ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na njegovi strani, upravičen do 100 % osnovne plače. V konkretnem primeru je delodajalec riziko pri obratovanju prodajaln v celoti prenesel na delavce in jih z znižanjem plače bremenil za vse negotovosti pri poslovanju. Šlo je za očitno slabo poslovanje, ki ni bilo odvisno od delavkinega dela in se tako ne more upoštevati pri obračunu plače. Višje delovno in socialno sodišče je prav tako zaključilo, da omenjeni Pravilnik delodajalca v delu, v katerem je določal variabilni del osnovne plače, ni bil skladen z določili takrat veljavne panožne KP in ga tako ni bilo mogoče uporabiti kot podlago za poseg v osnovno plačo tožnice. Pravilnik je očitno urejal materijo, ki je bila v nasprotju z panožno KP in to urejal na način, ki je bil za delavce manj ugoden.

Ta sodna praksa je pomembna zato, ker primer te delavke ni osamljen. Ne gre zanemariti dejstva, da ZDR določa 5 letni zastaralni rok za denarne zahtevke iz delovnega razmerja. Je morda še kdo, ki ima podoben problem ? Lahko vam pomagamo !

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Pravna služba OO ZSSS Podravja