

# VS31644

znanje | [sodna praksa](#) | [vrhovno sodišče RS](#)

**Odločba:** Sodba VIII Ips 43/2002  
**Oddelek:** Delovno-socialni oddelek  
**Datum seje senata:** 11.03.2003  
**Področje:** DELOVNO PRAVO  
**Institut:** razvrstitev v plačilni razred - tipično delovno mesto - sistemizacija in formacija  
**Zveza:** ZDDO člen 3, 3/2.ZObr člen 5.ZRPJZ člen 6, 9, 10.

## JEDRO:

Ker je minimalni količnik za delovno mesto določen z zakonom, tožena stranka ni smela v svojih aktih določati nižjega.

## IZREK:

Revizija se zavrne.  
Tožeča stranka krije sama svoje stroške odgovora na revizijo.

## OBRAZLOŽITEV:

Sodišče prve stopnje je razveljavilo dokončno odločbo tožene stranke, s katero je bil tožnik razporejen v plačilni razred oziroma s katero je bil določen količnik za določitev osnovne plače ter dodatki.

Tožnik je bil z ukazom imenovan za četrtega starešino in razporejen na ustrezno dolžnost po formaciji št. ..., za katero pa je bil določen nižji plačilni razred, kot ga je imel tožnik do tedaj. Sodišče je ugotovilo, da je dolžnost četrtega starešine v formaciji označena s statusom podčastnika, zato osnovni količnik ne bi smel biti nižji, kot ga za delovno mesto podčastnik določa Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94 in nasl. - ZRPJZ). Na podlagi take ugotovitve je odločilo, da tožniku pripada osnovni količnik v višini 2,40 in ga je tožena stranka dolžna razporediti v ta plačilni razred za čas od 1.1.1997 do 1.10.1998, od tedaj dalje pa z upoštevanjem napredovanja v plačilni razred s količnikom 2,50, in da mu je dolžna plačati razliko v plači.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Ugotovilo je, da je sodišče odločalo o sporu za katerega je pristojno. Potrdilo je odločitev, po kateri bi tožena stranka morala upoštevati osnovne plačilne razrede za tipična delovna mesta, kot jih določa ZRPJZ. S splošnim aktom pri delodajalcu, kar je tudi formacija pri toženi stranki, ni mogoče znižati ravni pravic delavcev, določenih z zakonom. ZRPJZ je z označbo podčastnika označil tipično delovno mesto, za katerega je potreben status podčastnika in določil najnižji količnik.

Zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji, je tožena stranka vložila revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da bi sodišče moralo upoštevati tudi določbe Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 82/94 - ZObr), ki s pojmom podčastnika ne označuje delovnega mesta, temveč status osebe, ki izpolnjuje pogoje za poklicno delo v stalni sestavi

vojske in je uspešno končala šolo za častnike. Vojaške dolžnosti stalnih pripadnikov vojske se določijo s formacijami, ki so sezname funkcionalnih in kadrovskih dolžnosti in pogojev za njihovo opravljanje. Formacije niso delovnopравни akti, temveč akti vodenja in poveljevanja in samo posledično vplivajo na pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja. ZRPJZ določa izjemo, da se lahko v ministrstvu, pristojnem za obrambo, ne glede na plačilne razrede iz tabele zakona, znotraj tarifnih skupin uvedejo vmesni plačilni razredi. Za delovno mesto četnega starešine, ki v tabeli ZRPJZ ni navedeno, je bila s formacijo določena srednja izobrazba in glede na zahtevnost dela količnik 2,30. To pa je v skladu z ZRPJZ, ki za peto tarifno skupino s srednjo izobrazbo določa plačilne razrede v razponu od 2,10 do 2,50. Zato količnik za tožnikovo delovno mesto ni izven zakonskih okvirov.

Postopek na prvi stopnji je bil končan pred začetkom veljavnosti Zakona o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 26/99 - ZPP), zato je treba v skladu s prvim odstavkom 498. člena ZPP pri odločanju upoštevati prej veljavni Zakon o pravnem postopku (Uradni list SFRJ, št. 4/77 in nasl. - v nadaljevanju ZPP (1977)).

Revizija je bila v skladu s 390. členom ZPP (1977) vročena Državnemu tožilstvu Republike Slovenije, ki se o njej ni izjavilo, in tožeči stranki, ki je nanjo odgovorila. Navaja, da vrednost spornega predmeta ne dosega vrednosti, ki jo ZPP predpisuje za dovoljenost revizije v premoženjskih sporih. Po vsebini pa meni, da je revizija neutemeljena in predlaga njeno zavrnitev.

Revizija je dovoljena, ni pa utemeljena.

Pri presoji dovoljenosti revizije glede na vrednost spornega predmeta je treba upoštevati ZPP (1977), po katerem je revizija v premoženjskopравниh sporih dovoljena, če vrednost spornega predmeta presega 80.000,00 SIT (drugi odstavek 382. člena ZPP (1977)). Ker je označena vrednost spornega predmeta v delu, ki se nanaša na denarni del zahtevka, višja, je že iz tega razloga ugovor tožeče stranke neutemeljen. Poleg tega je predmet spora tudi odločitev o razvrstitvi v plačilni razred, torej o pravici tožnika iz delovnega razmerja. V tovrstnih sporih pa je po prvem odstavku 21. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 19/94 in 20/98 - ZDSS) revizija vedno dovoljena.

Po določbi 386. člena ZPP (1977) revizijsko sodišče izpodbijano sodbo preizkusi samo v delu, ki se z revizijo izpodbija, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni. Po uradni dolžnosti pazi le na bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 10. točke drugega odstavka 354. člena ZPP (1977), in na pravilno uporabo materialnega prava. Pri preizkusu izpodbijane sodbe revizijsko sodišče kršitve iz 10. točke 354. člena ZPP (1977) ni ugotovilo.

Revizijsko sodišče je pri materialno pravnem preizkusu pravomočne sodbe vezano na dejansko stanje, ugotovljeno pred sodiščem prve stopnje, ki ga je preizkušalo sodišče druge stopnje. Tožnik ni izpodbijal odločitve (ukaza) o razporeditvi na formacijsko dolžnost četnega starešine in določitvi naslovnega (podčastniškega) čina. Ni torej izpodbijal ukaza, ki je akt vodenja in poveljevanja v vojski in kot tak tudi ni predmet presoje v delovnem sporu. Ugovarjal je razvrstitvi izhodiščnega količnika za določitev osnovne plače v plačilni razred s količnikom 2,30 in odločbi o določitvi osnovne plače in dodatkov. Izpodbijal je torej odločitev o pravici iz delovnega razmerja, ki temelji na razporeditvi na določeno delovno mesto oziroma formacijsko dolžnost (sklep Ustavnega sodišča št.

U-I-253/96 z dne 2.4.1998).

Za delavce na obrambnem področju veljajo predpisi o delavcih v državni upravi, če z ZObr ni določeno drugače (prvi odstavek 88.

člena ZObr). Delavci na obrambnem področju so tudi vojaške osebe, torej tudi podčastniki in častniki kot poklicni pripadniki vojske (8. in 14.a točka 5. člena ZObr). Vojaške osebe opravljajo vojaško službo in ne upravnih nalog (13. in 14. točka 5. člena ZObr).

Akt(e) o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ministrstva in organov v njegovi sestavi izda Minister s soglasjem Vlade (drugi odstavek 3. člena Zakona o delavcih v državnih organih, Uradni list RS, št. 15/90 in nasl. - ZDDO). Izhajajoč iz pristojnosti, pooblastil in obsega nalog organa in zahteve po zagotavljanju strokovnega, učinkovitega in racionalnega izvrševanja funkcij organa (tretji odstavek 3. člena ZDDO), določi delovna mesta in vsebino nalog za posamezna delovna mesta ter njihovo zahtevnost. Na tej podlagi nato predpiše pogoje strokovne izobrazbe in druge pogoje za posamezna delovna mesta. Vojska ima seveda svoje posebnosti, ki jih je treba upoštevati, in se kažejo tudi pri urejanju organizacije in vodenja vojske. Stalna sestava vojske je formacija, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske, to so vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci (vojaške osebe) ter civilne osebe, ki delajo v vojski (8. točka 5. člena ZObr).

Formacija pa je seznam funkcionalnih in kadrovskih dolžnosti, pogojev za njihovo opravljanje ter potrebnih materialnih sredstev in opreme za vojaško poveljstvo, enoto ali zavod v stalni, mirnodobni in vojni sestavi ter njena kadrovska in materialna popolnitev (12. točka 5. člena ZObr).

Delovna mesta na Ministrstvu za obrambo in v Slovenski vojski se določajo torej z dvema aktoma: sistemizacijo in formacijo (tako na primer drugi odstavek 89. člena, četrti odstavek 97. člena, 98. in 98. a člen ZObr). To pomeni, da ima formacija za odločanje o pravicah iz delovnega razmerja glede zaposlenih v Slovenski vojski, enako naravo kot sistemizacija za zaposlene na upravnih in strokovnih nalogah na ministrstvu. To izhaja tudi iz odločitev Ustavnega sodišča v zadevi št. U-I-12/95, kjer je bila predmet presoje sicer podobna ureditev v Zakonu o obrambi in zaščiti (Uradni list RS, št. 15/91 - ZOZ, ki je v tretjem odstavku 132. člena izrecno določal, da se delovna mesta določajo v državnem organu s sistemizacijo, v teritorialni obrambi pa s formacijo). Iz sklepa št. U-I-12/95 z dne 16.5.1996 izhaja, da je formacijo kot akt, s katerim so določena delovna mesta v Teritorialni obrambi, ministrstvo izdalo kot delodajalec. Zapisalo pa je tudi, da imajo prizadete osebe možnost uveljavljanja morebitnih kršitev v postopku pred pristojnim sodiščem.

Formacija ima torej dvojno naravo, dvojno funkcijo: Na eni strani gre za povsem vojaški akt, akt o organizaciji in vodenju vojske, kjer ni predmet sodne presoje v delovnem sporu niti akt sam, niti posamični akti, izdani na njegovi podlagi. Na drugi strani pa vsebuje formacija tudi povsem delovnopravne elemente kot vsaka druga sistemizacija delovnih mest (zlasti pogoje za zasedbo delovnih mest in plačilne razrede), in v tem delu jo je obravnavati enako kot vsak drug akt delodajalca.

Po določbah 6. člena ZRPJZ so količniki za določitev osnovnih plač delovnih mest (delovnih mest in ne delavcev) odvisni od zahtevane strokovne izobrazbe in zahtevnosti dela in se razvrščajo v tarifne skupine glede na stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe. Znotraj tarifnih skupin se količniki razvrščajo v plačilne razrede, določene v tabeli, ki je sestavni del zakona. Tabela določa količnike tipičnih delovnih mest (9. člen ZRPJZ), med katerimi je tudi delovno

mesto poimenovano "podčastnik", ki je glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe razvrščeno v V. in VI. tarifno skupino, s količnikom (plačilnim razredom) 2.40 oziroma 2.65. Ustrezna stopnja strokovne izobrazbe je pogoj za poklicno opravljanje vojaške službe in je po petem odstavku 88. člena Zobr za podčastnike predpisana kot srednja ali višja šola.

V četrtem odstavku 6. člena ZRPJZ je določena izjema za ministrstvo, pristojno za obrambo. Izjema se nanaša le na tretji odstavek 6.

člena: Znotraj tarifne skupine se po tretjem odstavku količniki razvrščajo v plačilne razrede, določene v tabeli, ki je sestavni del zakona. V okviru V. tarifne skupine so tako plačilni razredi (količniki) 2.10, 2.20, 2.30, 2.40 in 2.50. Ministrstvo za obrambo pa lahko uvede vmesne razrede, na primer 2.45. V obravnavani zadevi pa očitno sploh ne gre za uporabo te možnosti, temveč za situacijo, ki jo ureja 10. člen ZRPJZ: določitev količnikov za delovna mesta, ki niso določena kot tipična. Tu zakon ne pozna izjem. Tudi tožena stranka mora pri določanju količnikov za "netipična" delovna mesta upoštevati z zakonom določene količnike za delovna mesta podobne stopnje zahtevnosti. Ker pa je delovno mesto podčastnik določeno kot tipično delovno mesto z ZRPJZ, je tožena stranka morala upoštevati njegovo razvrstitev v tarifno skupino in količnik za določitev osnovne plače.

Tožnik je sklenil pogodbo o zaposlitvi na formacijsko dolžnost podčastnik in soglašal, da se ga lahko razporedi na katerokoli dolžnost podčastnika po formaciji Slovenske vojske. Izraz podčastnik označuje vojaško osebo z določenim činom (druga alineja prvega odstavka 61. člena Zobr), čin pa označuje položaj vojaške osebe v vojaški organizaciji (9. točka Pravil službe v Slovenski vojski, Uradni list RS, št. 49/96). Določen čin pa je tudi pogoj za razporeditev vojaških oseb na posamezne vojaške dolžnosti, določene s formacijo. Po pogodbi o zaposlitvi je torej tožnik lahko razporejen na katerokoli formacijsko dolžnost, za katero je predpisan podčastniški čin. ZObr razporejanje za nedoločen čas na druge formacijske dolžnosti veže na osebni čin (prvi in drugi odstavek 98. a člena Zobr) oziroma na pravico do naslovnih činov (tretji odstavek 61. člena Zobr). Razporejanje na drugo ali nižje vrednoteno delovno mesto oziroma na drugo formacijsko dolžnost dopušča le kot začasno razporeditev, ob tem pa zagotavlja pod določenimi pogoji tudi ohranitev (ali pridobitev) ugodnejših pravic (98. člen Zobr).

Formacijske dolžnosti, za katera se kot pogoj zahteva podčastniški čin (torej določen vojaški položaj, status), spadajo v okvir delovnega mesta "podčastnika", ki je z ZRPJZ določeno kot tipično delovno mesto. "ZRPJZ ne ureja razmerij plač glede na izobrazbo in poklic zaposlenih v državni upravi, pač pa razmerja plač glede na delovno mesto zaposlenih" (sklep Ustavnega sodišča št. U-I-116/97 z dne 22.5.1997). Razmerja tudi niso določena glede na vojaški status, položaj poklicnih pripadnikov vojske, ki je - enako kot izobrazba ali poklic - le eden od pogojev za zasedbo določenega delovnega mesta.

Ustavno sodišče je pristojno za presojo ustavnosti in zakonitosti predpisov, ki jih državni organi ali organi lokalnih skupnosti izdajajo kot organi oblasti, in tistih splošnih aktov, ki jih za to pristojni organi izdajajo za izvrševanje javnih pooblastil.

Akti o sistemizaciji delovnih mest pa so interni akti, ki jih tudi v državnih organih predstojniki izdajajo v funkciji delodajalca, zato Ustavno sodišče za presojo njihove skladnosti z Ustavo in zakonom ni pristojno (tako na primer izrecno sklepi št. U-I-87/97 z dne 19.11.1998, OdlUS VII, 207; št. U-I-378/96 z dne 16.1.1997, OdlUS VI, 5, št. U-I-226/99 z dne 28.10.1999, OdlUS VIII, 233).

Nepristojnost Ustavnega sodišča pa seveda ne pomeni, da nihče ne presoja, ali so taki akti v skladu z zakonom. Tako presojo opravlja delovno sodišče, ko odloča o pravilnosti in zakonitosti odločitve delodajalca o razvrstitvi delavca v plačilni razred in o določitvi njegove osnovne plače. Sodišča sodijo na podlagi Ustave in zakona. Delovna razmerja oziroma pravice delavcev se urejajo z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnim aktom (2. in 23. člen ZTPDR). Pri tem velja v delovnem pravu temeljno načelo in favorem: zakon določa minimum pravic, vsi drugi splošni akti (kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca), pa lahko dajejo delavcu le več ali ugodnejše pravice - sicer se namesto določb o manjših pravicah neposredno uporabljajo določbe zakona (tretji odstavek 86. člena ZTPDR).

Uporaba in razlaga pravne norme za sodišče ni predhodno vprašanje, temveč bistveni del odločanja v konkretnem primeru: ugotavljanje vsebine pravne norme, ki jo je treba uporabiti. Kaj določa ZRPJZ pa je jasno in ne zahteva še posebne razlage s strani zakonodajalca (avtentične razlage). Določa razmerja plač glede na delovna mesta zaposlenih in pri tem za tipična delovna mesta tudi količnike za določitev osnovne plače (9. člen ZRPJZ). Kot tipični delovni mesti sta določeni tudi dve (glede na različno stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe) delovni mesti z nazivom "podčastnik", kjer naziv podčastnik pomeni lahko le naziv delovnega mesta in ne statusa, ki ga oseba s podčastniškim činom ima v vojaški hierarhiji. Minimalni količnik za podčastniško delovno mesto je določen z zakonom in tožena stranka ni smela v svojih aktih določati nižjega. Ker je sodišče ugotovilo, da je tožena stranka v tožnikovem primeru uporabila akt, ki je v nasprotju z zakonom določal nižji količnik za določitev osnovne plače delovnega mesta, je pravilno uporabilo ustrezno določbo ZRPJZ. S poudarkom, da gre pri tem seveda za določitev osnovne plače delovnega mesta in ne delavca, ki je na to delovno mesto razporejen. Njegova osnovna plača je odvisna od količnika za določitev osnovne plače delovnega mesta in količnika, ki ga lahko zaposleni pridobi z napredovanjem (7. člen ZRPJZ). Vprašanje, ali zaposleni sploh izpolnjuje pogoje za razporeditev na določeno delovno mesto, bi lahko bilo pomembno, če bi šlo za presojo zakonitosti razporeditve - kar pa v obravnavani zadevi ni predmet spora.

Formacija, na podlagi katere je bil tožniku določen količnik oziroma plačilni razred, pa je kot akt o sistemizaciji delovnih mest, nezakonita še iz enega razloga. Splošni akt, ki vsebuje abstraktne pravne norme, se kot pravna podlaga za odločitev o pravici delavca iz delovnega razmerja lahko uporablja le, če je objavljen in šele potem ko je ustrezno objavljen (tako na primer odločbe Ustavnega sodišča št. U-I-87/92 z dne 9.12.1992, Uradni list RS, št. 59/92, št.

U-I-97/92 z dne 12.11.1992, Uradni list RS, št. 56/92 ter št.

U-I-283/96 z dne 29.10.1997, Uradni list RS, št. 70/97 in tudi enotna sodna praksa, glej na primer sodbo VS, št. VIII Ips 172/2001 z dne 21.5.2002). Objava in veljavnost splošnega akta kot takega, je seveda nekaj drugega kot obveznost delodajalca, da delavce seznaní s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. To je dolžan storiti že pred nastopom dela tako, da delavcu omogoči seznanitev tudi s splošnimi akti (tretji odstavek 11. člena ZTPDR). Obveznost se lahko nanaša le na veljavne splošne akte, ti pa postanejo veljavni oziroma pravno učinkoviti šele potem, ko so ustrezno objavljeni. Noben splošni akt, ki ureja delovna razmerja oziroma pravice iz delovnega razmerja, ne more biti tajen in zaradi tega neobjavljen.

Glede na navedeno, zatrjevani revizijski razlogi niso podani in je izpodbijana sodba materialno pravno pravilna, zato je bilo revizijo treba zavrniti kot neutemeljeno (393. člen ZPP (1977)).

Ker navedbe v odgovoru na revizijo niso prispevale ničesar bistvenega za odločitev, krije svoje stroške revizijskega postopka tožeča stranka sama (prvi odstavek 166. člena v zvezi s prvim odstavkom 155. člena ZPP (1977)).

Sodišče je določbe ZPP (1977) smiselno uporabilo kot predpis Republike Slovenije v skladu z določbo prvega odstavka 4. člena Ustavnega zakona za izvedbo Temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 1/91-I in 45/I/94).