

VS31645

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

Opravitna številka: Sodba VIII Ips 83/2002
Oddelek: Delovno-socialni oddelek
Datum seje senata: 11.03.2003
Področje: DELOVNO PRAVO
razvrstitev v plačilni razred -
Institut: tipično delovno mesto - sistemizacija in formacija
Zveza: ZDDO člen 3, 3/2.ZObr člen 5, 98.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 razporejen na dolžnost poveljnika učnega voda po formaciji št. T-... . Sodišče je ugotovilo, da je ta dolžnost v formaciji označena kot častniška, zato osnovni količnik ne bi smel biti nižji, kot ga **za** delovno mesto častnik 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 3,10 in ga je tožena stranka dolžna razporediti v ta plačilni razred **za** čas od 1.9.1994 do 31.12.1996, 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 častnika označil tipično delovno mesto, **za** katerega je potreben status častnika in določil najnižji količnik.

Zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji, je tožena stranka vložila revizijo zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka in zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Sodišče se je spustilo v ocenjevanje skladnosti formacije z zakonom, **za** kar pa po Zakonu o

delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 19/94 - ZDSS) ni pristojno. **Za** presojo skladnosti podzakonskih aktov, aktov delodajalca ali aktov poslovanja z zakonom, bi bilo pristojno kvečjemu Ustavno sodišče, vendar se je to s sklepom št. U-I-12/95 z dne 16.5.1996 izreklo **za** nepristojno **za** tovrstno presojo. Sodišče je zato zagrešilo absolutno bistveno kršitev iz 4. točke drugega odstavka 354. člena ZPP. Formacija tudi ni delovnopравни akti, temveč akti vodenja in poveljevanja, in je kot taka skladna z Zakonom o obrambi (Uradni list RS, št. 82/94 - ZObr). Sodišče bi moralo upoštevati tudi, da s pojmom podčastnika ni označeno delovno mesto, temveč status osebe, ki se v vojski pojavlja. Poleg tega se zakon, predvsem pa tabela, ne more neposredno uporabljati, ampak se vrednotenje konkretnega delovnega mesta oziroma dolžnosti, določi v posebnem aktu in sicer **za** upravni del ministrstva **za obrambo** z aktom o sistemizaciji, **za** stalno sestavo Slovenske vojske pa v formaciji. Po mnenju tožene stranke bi moralo sodišče rešiti kot predhodno vprašanje, kaj je dolžnost in kaj status in sicer tako, da bi zahtevalo uradno tolmačenje zakonodajalca. Ker tega ni storilo, je kršilo prvi odstavek 206. člena ZPP. V formaciji je **za** častniško dolžnost poveljnika učnega voda zahtevana alternativna stopnja izobrazbe (višja ali visoka), konkretnemu delavcu pa se plačni količnik določa glede na stopnjo izobrazbe, ki jo ima. Tožnik ima le srednjo izobrazbo, zato na navedeno dolžnost sploh ne bi smel biti razporejen. Ker pa je bila zaradi izvajanja operativnih nalog taka razporeditev potrebna, mu je bil določen nižji količnik, kot če bi imel VI. Stopnjo strokovne izobrazbe. Sodišče naj tudi ne bi pojasnilo, zakaj je upoštevalo le količnik 3.10, ne pa količnika 3.25, ki je določen v formaciji v primeru visoke izobrazbe.

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)). Zato je sklicevanje tožene stranke na prvi odstavek 206. člena ZPP štel kot smiselno zatrjevanje kršitve prvega odstavka 213. člena 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 premoženjskopravnih sporih dovoljena, če vrednost spornega predmeta presega 80.000,00 SIT (drugi odstavek 382. člena ZPP (1977)). Ker je 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.

Zatrjevane bistvene kršitve določb pravnega postopka niso podane. Delovno sodišče je odločilo o tožbenem zahtevku, **za** katerega je stvarno pristojno. Odločitev delodajalca o razporeditvi v plačilni razred in določitvi količnika **za** določitev osnovne plače je odločitev o pravici delavca iz delovnega razmerja. **Za** tovrstne spore pa je pristojno delovno sodišče na podlagi 2. točke 4. člena ZDSS. Z zatrjevanjem, da sodišče ni uporabilo določb zakona o pravnem postopku o prekinitvi postopka zaradi rešitve predhodnega vprašanja, tožena stranka smiselno uveljavlja revizijski razlog relativne bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 2. točke prvega odstavka 385. člena v zvezi s prvim odstavkom 354. člena ZPP (1977) Take kršitve je mogoče uveljavljati le, če je kršitev storjena v postopku pred sodiščem druge stopnje, kolikor gre **za** kršitve v postopku pred prvostopnim sodiščem pa le, če ga je stranka neuspešno uveljavljala v pritožbi. Tožeča stranka te kršitve v pritožbi ni uveljavljala, zato je ne more uveljavljati v reviziji.

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 državni organi izdajajo kot delodajalci, 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.

Revizijsko sodišče je pri materialno pravnem preizkusu pravnomočne sodbe vezano na dejansko stanje, ugotovljeno pred sodiščem prve stopnje, ki ga je preizkušalo sodišče druge stopnje. Tožnik ni izpodbijal odločitve o razporeditvi na formacijsko dolžnost. Ni torej izpodbijal odločitve v tistem delu, ko gre **za** 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 2,90 in odločbi o določitvi osnovne plače in dodatkov. Izpodbijal je torej odločitev o pravicah 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, četrty 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 splošni 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 "častnik", ki je glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe razvrščeno v VII. tarifno skupino, s količnikom (plačilnim razredom) 3.10. Ustrezna stopnja strokovne izobrazbe je pogoj **za** poklicno opravljanje vojaške službe in je po petem odstavku 88. člena Zobr **za** častnike predpisana kot najmanj visoka strokovna šola. To pomeni, da je formacija, ki kot alternativno strokovno izobrazbo **za** častniško dolžnost predpisuje višjo strokovno izobrazbo, v tem delu v nasprotju tudi z Zobr.

V četrtem odstavku 6. člena 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. **Ministrstvo za obrambo** pa lahko uvede vmesne razrede. V obravnavani zadevi pa 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 častnik določeno kot tipično delovno mesto z ZRPJZ, je tožena stranka morala upoštevati njegovo razvrstitev v tarifno skupino in količnik **za** določitev osnovne plače.

Izraz častnik označuje vojaško osebo z določenim činom (tretja 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. 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 častniški čin (torej določen vojaški položaj, status), spadajo v okvir delovnega mesta "častnika", 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.

Kaj določa ZRPJZ 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 tipično delovno mesto je določeno tudi delovno mesto z nazivom "častnik", kjer pojem častnik pomeni lahko le naziv delovnega mesta in ne statusa, ki ga oseba s častniškim činom ima v vojaški hierarhiji. Minimalni količnik **za** častniško delovno mesto je določen z zakonom in tožena stranka ni smela v svojih aktih določati nižjega. Tipično delovno mesto predstavlja osnovno, izhodiščno delovno mesto **za** določeno stopnjo strokovne izobrazbe in običajne (povprečne, tipične) zahtevnosti. Glede na različno zahtevnost dela, ki ga oseba z določeno stopnjo strokovne izobrazbe lahko opravlja, se zahtevnejša delovna mesta uvrstijo v plačilne razrede, višje od plačilnega razreda **za** tipično delovno mesto - največ do najvišjega plačilnega razreda **za** določeno tarifno skupino.

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

osnova 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 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 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 seznanitve 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, zatrjevane bistvene kršitve določb pravnega postopka niso podane, izpodbijana sodba pa je 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).