



Foto: Zare Modlic

Nejasnosti glede dodatka za delovno dobo

Zadnje odločitve delovnega sodišča o dodatku za delovno dobo glede KP kovinske industrije.

Metka Penko Natlačen, Pravna služba GZS



svetovalec

V enem od primerov je sprožena revizija, o kateri vrhovno sodišče še ni odločilo.

»Socialni partnerji se lahko dogovorijo za drugačno ureditev, ki je za delavca manj ugodna,« so v mnenju zapisali na MDDSZ.

V začetku leta je strokovno javnost razburkal podatek, da je Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani odločilo v dveh individualnih sporih tako, da je obračun dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v primeru, ko je ta doba drugačna (krajša) od skupne delovne dobe, nepravilna. Odločitvi sta pravnomočni. V enem od sporov je sprožena revizija, o kateri Vrhovno sodišče RS še ni odločilo.

V kolektivni pogodbi zadnji delodajalec, ...

V konkretnih sporih gre za situacijo, ki jo na podlagi 129. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) in prehodnih določb 222. člena istega zakona ureja ena od kolektivnih pogodb dejavnosti, veljavna Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo (Uradni list št. 6/15- nova KP, 80/15 - razširjena veljavnost, 6/17, 69/17). Ta v 48. členu določa: *»Če ni v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca določeno drugače, delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,6 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri zadnjem delodajalcu.«*

..., v sodbi celotna delovna doba.

Sodbi I Pd 1323/2016 v povezavi z Pdp 935/2017 ter I PdP 1325/2016 v povezavi z Pdp 916/2017 med drugim navajata: *»Prvi odstavek 129. člena ZDR-1 določa, da delavcu pripada dodatek za delovno dobo, drugi odstavek istega člena pa, da se višina dodatka določi*

v kolektivni pogodbi dejavnosti. Navedene določbe je mogoče razlagati edino tako, da delavcu pripada dodatek za vso (tj. celotno oz. skupno) delovno dobo pri vseh dosedanjih delodajalcih delavca. Če bi imel namreč zakonodajalec pri določitvi dodatka za delovno dobo v mislih zgolj delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, bi bilo to v zakonu izrecno določeno. Zakon je kolektivnemu urejanju prepustil zgolj višino dodatka za delovno dobo, ne pa tudi opredelitve obdobja delovne dobe, za katerega se delavcem obračunava in izplačuje dodatek za delovno dobo.«

Takšen način razumevanja določb 129. in 222. člena ZDR-1 je v neskladju z dosedanjim načinom razumevanja te določbe v času njenega nastanka v zakonu in kolektivnih pogodbah dejavnosti. Ker je v zadevi odprta revizija, ki naj bi opredelila, kako razumeti ta dva člena, je za oblikovanje dokončnega stališča socialnih partnerjev glede te ureditve primerno počakati nanjo.

Ministrstvo: »Možna je manj ugodna ureditev«

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je 8. junija 2018 v zvezi s tem vprašanjem izdalo mnenje, ki navaja: *»S prehodno določbo 222. člena ZDR-1 se dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače delavca načeloma ohranja, vendar le, če se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti socialni partnerji ne dogovorijo drugače. To pomeni, da se lahko dogovorijo za drugačno ureditev, ki je za delavca manj ugodna. Določba 222. člena je namreč na novo vključena med izjeme, ki jih v 9. člen ZDR-1 dopušča kot izjeme od urejanja ugodnejše pravice kot določa zakon.«*

V obeh zadevah gre za primer individualnega delovnega spora, iz katerega je po pravnomočnosti zavezan samo delodajalec, ki je bil tožen. **gg**



Foto: Depositphotos