



Neodpovedljivost pravicam delovnega prava

Špelca Mežnar*

UDK: 349.2:342.565.2

Povzetek: Prispevek obravnava vprašanje, ali se lahko delavec enostransko ali v sporazumu z delodajalcem odpove kogentnim pravicam iz delovnega prava. Tovrstni sporazumi o odpovedi v praksi niso redki, sodna praksa pa je do odločitve Ustavnega sodišča v zadevi Up-150/22 v letu 2024 dopuščala odpovedi zapadlim denarnim terjatvam iz delovnega razmerja. Ustavno sodišče je to spoznalo za protiustavno ter nezdružljivo s prisilno naravo pravic delovnega prava in varstveno naravo področja delovnega prava.

Ključne besede: neodpovedljivost, odpoved pravici iz delovnega prava, sodna praksa, Ustavno sodišče, Up-150/22, kogentne določbe pozitivnega delovnega prava, *ius cogens*, omejena pogodbeni avtonomija

Nonwaivability of Labour Rights

Abstract: This article addresses the question of whether an employee can waive his or her rights under labour law unilaterally or in agreement with the employer. Such individual waivers are not rare in practice, and case law until the Constitutional Court's decision in Up-150/22 in 2024 allowed for the waiver of overdue monetary claims. The Constitutional Court found this case law unconstitutional and incompatible with the coercive nature of labour law rights and the protective nature of labour law.

Keywords: Nonwaivability, waiver of labour rights, case law, Constitutional Court, Up-150/22, mandatory provisions of positive labour law, *ius cogens*, limited contractual autonomy

* Špelca Mežnar, doktorica pravnih znanosti, docentka na Mednarodni fakulteti za družbene in poslovne študije, sodnica na Ustavnem sodišču Republike Slovenije.

spela.meznar@mfdps.si

Špelca Mežnar, PhD, Assistant Professor at the ISSBS, Justice of the Constitutional Court, Slovenia.

1. UVODNO

Omejitev pogodbene svobode delavca in delodajalca je eno temeljnih načel delovnega prava.¹ Pogodbeni avtonomija je pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi bistveno bolj omejena kot pri sklepanju drugih civilnopravnih pogodb izključno z namenom zaščititi šibkejšo pogodbeno stranko – delavca. V tem je delovno pravo denimo podobno potrošniškemu in deloma avtorskemu pravu. V primerjavi s klasičnim obligacijskim pravom, ki se sicer subsidiarno uporablja tudi za pogodbe o zaposlitvi, je za delovno pravo značilna inherentna asimetrija v moči in položaju pogodbenih strank. Delavec (še bolj pa delavka) je zgodovinsko in sistemsko praviloma v slabšem pogajalskem položaju od delodajalca, zato bi dopuščanje neomejene pogodbene svobode lahko pomenilo nesprejemljivo tveganje za zlorabe pravic delavcev. Poseben položaj delavca v delovnem pravu je po eni strani odraz načela socialne države, po drugi pa varuje njegovo ekonomsko eksistenco ter hkrati zagotavlja človekovo dostojanstvo. Le redko katero nezasebno pravno razmerje, v katero v svojem življenju vstopimo, je za povprečnega človeka tako usodno kot prav delovno razmerje. Zaslužek iz delovnega razmerja je za večino ljudi še vedno najpomembnejši, pogosto tudi edini vir premoženja in preživetja. Od njega je odvisna cela vrsta osnovnih dobrin – stanovanje, družinska eksistenca, zdravstvena in socialna varnost, varna starost in pokojnina, če omenim le najnujnejše. Tretjino svojega povprečnega dne preživimo na delu, zato je še kako pomembno, ali je urejanje delovnopravnih odnosov prepuščeno izključno strankama (neoliberalen pogled) ali pa se vanj vmeša tudi država (paternalistično-socialen pogled).

Če ZDR-1 nesporno določa, da delavec in delodajalec s pogodbo pravic delavca ne smeta urejati slabše, kot jih ureja zakon,² pa ne daje splošnega odgovora na vprašanje, ali se lahko delavec svojim posamičnim kogentnim pravicam prostovoljno in svobodno odpove.³ Zanimivo je, da odpovedljivost

¹ Kresal Šoltes, K, Komentar ZDR-1, str. 94.

² Delovno pravo temelji na omejeni pogodbeni avtonomiji strank (9. in 32. člen ZDR-1). Stranki se lahko dogovarjata le v okvirih prisilnih zakonskih določb, ratificiranih mednarodnih pogodb, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. S pogodbo o zaposlitvi se tako stranki lahko dogovorita za več (pravo), kot jih daje delavcu zakon – ne pa za manj.

³ Takšno pravilo lahko najdemo pri posamičnih pravicah. 164. člen ZDR-1 tako na primer določa, da se pravici do letnega dopusta ni mogoče odpovedati. Enostranska izjava delavca o odpovedi tej pravici ali dogovor z delodajalcem o plačilu v zameno za odpoved neizrabljenemu dopustu sta namreč neveljavna.

164. Člen ZDR-1 določa: Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je

pravicam delovnega prava tudi ni prav pogosto predmet strokovnih prispevkov ali razprav. Kot kaže, to ne velja samo za Slovenijo, ampak tudi za druge evropske države.⁴

Na prvi pogled se zdi, da odpoved pravicam ne more biti veljavna – glede na to, da je nič pravic za delavca nedvomno slabše od zgolj manjšega obsega pravic. Če je torej zakonodajalec z namenom varovati delavca prepovedal že pogodbeni dogovor o manjšem obsegu pravic od zakonsko določenega, je toliko bolj prepovedal pogodbeni dogovor o popolni odpovedi zakonskim (kogentnim) pravicam.

Vendar se v praksi dogovori o odpovedi pravicam iz delovnega razmerja sklepajo in sploh niso redki. Včasih so lahko za delavce tudi koristni ali do njih pride celo na pobudo in željo delavca. Zlasti v razmerah fleksibilnih in hibridnih delovnih razmerij je vprašanje (ne)odpovedljivosti posameznim pravicam delovnega prava zelo aktualno. Ali obstajajo situacije in okoliščine, v katerih je odpoved pravici lahko sprejemljiva? Kaj, če se delavec želi odpovedati kakšni svoji pravici v zameno za višjo plačo? Ali se lahko delavec (zavestno in svobodno) odpove denarni terjatvi, ki izvira iz delovnega razmerja in če da, kateri in pod katerimi pogoji? Ali naj zapadlost terjatve pri tem igra pomembno vlogo? Ali pa je bolje vztrajati pri stališču, da je vsaka odpoved kogentnim pravicam delovnega prava *per se* prepovedana in zato neveljavna, tudi če je to morda v škodo konkretnega delavca, saj le tako lahko učinkovito zavarujemo strukturno funkcijo delovnega prava?

Naša sodna praksa je v zadnjem času v zvezi z vprašanjem odpovedljivosti pravicam iz delovnega prava sprejela nekaj zanimivih odločitev. Z vprašanjem dopustnosti sklepanja dogovorov o odpovedi denarnim zahtevkom za delo iz delovnega razmerja se je lansko leto ukvarjalo celo Ustavno sodišče. V zanimivi odločbi, ki jo bom predstavila v nadaljevanju, je utrdilo in nadgradilo svoje dvajset let staro stališče o neodpovedljivosti pravici do odpravnine. S tem je vnovič potrdilo, da imajo tudi temeljne pravice delovnega prava svoj domicil v Ustavi in da načelo socialne države ni samo pravna floskula.

neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.

⁴ Prim. Vladimir Bogoeski, Nonwaivability of Labour Rights, Individual Waivers and the Emancipatory Function of Labour Law, *Industrial Law Journal*, Volume 52, Issue 1, March 2023, Pages 179–213, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac020>.

2. ODPOVED PRAVICAM DELOVNEGA PRAVA V TEORIJ

V Komentarju ZDR-1 ena naših najpomembnejših strokovnjakinj za delovno pravo zastopa stališče, da se delavec niti enostransko niti v dogovoru z delodajalcem ne more odpovedati (deloma ali v celoti) temeljnim pravicam iz delovnega razmerja, ki mu gredo na podlagi predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov.⁵ Tega, da zakon odpoved pravici izrecno prepoveduje samo v nekaterih posamičnih določbah, po njenem mnenju ni mogoče razlagati tako, da je odpoved pravicam sicer na splošno dovoljena. Nasprotno. Iz splošnega pravila o omejeni pogodbeni avtonomiji strank izhaja tudi, da se delavec ne more odpovedati kogentnim določbam pozitivnega delovnega prava (*ius cogens*), ki urejajo njegove temeljne pravice.⁶ To je nujno, če želimo učinkovito zagotoviti varstveno funkcijo delovnega prava.

Takšno stališče je zastopano tudi v tuji literaturi. Če bi se lahko delavec odpovedal individualni pravici iz delovnega razmerja, bi to praviloma spodkopavalo splošni emancipatorni potencial delovnega prava. Možnost "trgovanja" s svojimi pravicami namreč spreminja dekomodifikacijske učinke delavskih pravic in s tem znova vzpostavlja kapitalistično tržno logiko, ki si jo te iste pravice prizadevajo nevtralizirati.⁷ Širši varstveni vidik delovnega prava zahteva, da se interesi individualnega delavca, ki bi mu morda v konkretni situaciji odpoved pravici koristila, umaknejo splošnemu (paternalističnemu) načelu o neodpovedljivosti delavskim pravicam.⁸ To je nujno zaradi varstva drugih (šibkejših) zaposlenih in koncepta delovnega prava kot sistema, ki naj za delavce poskrbi bolje, kot bi lahko sami.

Strinjam se s tem, da je neodpovedljivost (*Nonwaivability*) kogentnim pravicam eno temeljnih načel delovnega prava. Tudi če ZDR-1 tega ne določa izrecno, je načelo neodpovedi pravicam vsajeno v samo jedro ideje o nujni državni intervenciji, ko gre za urejanje delovnih razmerij. Če bi se bilo možno pravici do odmora, letnega dopusta, delovnega časa, plači, odpravnini, pravici do zasebnosti, sodnemu varstvu ali celo dostojanstva na delovnem mestu odpovedati

⁵ Kresal Šoltes, K., Komentar ZDR-1, str. 96.

⁶ Prav tam.

⁷ Prim. Bogoeski, *Nonwaivability of Labour Rights, Individual Waivers and the Emancipatory Function of Labour Law*, *Industrial Law Journal*, Volume 52, Issue 1, March 2023, Pages 179–213, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac020>.

⁸ Glej Davidov, Guy, *Nonwaivability in Labour Law* (March 23, 2020). *Oxford Journal of Legal Studies*, Forthcoming, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper 20-26, <https://ssrn.com/abstract=3559244> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3559244>.

(četudi v zameno za denarno nadomestilo), delovnega prava kot posebne pravne veje niti ne potrebujemo več. Tisto, kar smo desetletja gradili, bi z enostavnim zamahom čez noč porušili. Varstvene funkcije delovnega prava enostavno ni mogoče doseči in zagotoviti, če pristanemo na načelno možnost odpovedi kogentnim pravicam. Treba je torej izhajati iz nasprotnega (odpoved ni dopustna) in razmišljati o tem, ali in kdaj so eventualno možne izjeme. Izhodišče pri tem naj bo, da odpoved pravici ni načeloma možna, dokler je delavec v razmerju do delodajalca v odvisnem in podrejenem položaju.

Ob tem je treba povedati, da gre za "tiho" odpoved pravici tudi tedaj, ko se delavec odloči, da svojih pravic ne bo sodno uveljavljal. Če na primer delavec zapadlih in neplačanih plač s tožbo (nikoli) ne uveljavlja, je takšna "odpoved" pravicam seveda dopustna. Nikogar ni mogoče siliti v sodni postopek. Predmet tega prispevka zato niso tovrstne "tihe" odpovedi, pač pa pisne izjave ali sporazumi, namenjeni temu, da v morebitnih kasnejših pravih, ki jih za varstvo svojih pravic sprožijo delavci, delodajalci uveljavljajo prav to, da so se zaposleni svojim pravicam predhodno odpovedali.

3. SODNA PRAKSA: REDNA SODIŠČA IN USTAVNO SODIŠČE

Ustavno sodišče je že leta 2005 odločilo, da se delavec ne more veljavno odpovedati pravici do odpravnine. Redna sodišča so nato več let precej dosledno sledila tej odločitvi, saj so odrekala veljavnost tako dvostranskim sporazumom kot enostranskim izjavam, s katerimi so se delavci v razmerju do delodajalcev odpovedali pravici do odpravnine, zapadlim plačam, regresu in drugim denarnim zahtevkom. V zadnjih letih pa so se pojavili primeri, v katerih so delovna sodišča pričela priznavati veljavnost nekaterim dogovorom med delodajalci in delavci o odpovedi denarnim terjatvam iz delovnega razmerja.

3.1. Odločba Up-63/03 z dne 27.1.2005 in njene posledice

Prvostopenjsko sodišče je zavrnilo zahtevek pritožnice na plačilo odpravnine. Sodba je temeljila na stališču, da se je pritožnica s pisno izjavo z dne 2.3.1993 lahko veljavno odpovedala pravici do odpravnine, čeprav ji je delovno razmerje pri delodajalcu prenehalo kot trajno presežni delavki.

Ustavno sodišče takšnemu pogledu rednih sodišč ni sledilo. Pojasnilo je, da je delovno pravo nastalo in se oblikuje z namenom, da na področju t. i. odvisnega dela, za katerega sta značilni odvisnost in podrejenost delavca v razmerju do delodajalca, nadgradi civilno obligacijskopravno ureditev pogodb z zavezujočimi delovnopravnimi normami, ki določajo minimum pravic delavca in omejujejo pogodbeno svobodo strank. Zato je obligacijskopravne institute, vključno z institutom odpovedi pravici, na področju delovnih razmerij treba interpretirati in uporabljati v skladu z namenom in smislom delovnega prava, upoštevajoč pri tem temeljne posebnosti pravnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Iz vsebine pravice do odpravnine in dejstva, da jo je zakonodajalec predpisal kot dolžnost delodajalca s samim zakonom, izhaja, da se tej pravici delavec ne more odpovedati, saj bi bilo navedeno v nasprotju z namenom in smislom te zakonsko določene pravice. Čeprav zakon ne določa izrecno, da se delavec pravici do odpravnine ne more odpovedati, to izhaja iz namena in smisla zakonskega urejanja odpravnine, ki sodi v okvir zakonskega določanja vsebine z Ustavo zagotovljene pravice do socialne varnosti in pravice do varstva dela.

Ustavno sodišče je torej že kmalu poslalo jasno sporočilo, da se pravicam delovnega prava, ki so po svojem namenu in smislu kogentne, delavec ne more odpovedati.

3.2. Vrhovno sodišče - sklep VIII Ips 191/2018 z dne 21. 5. 2019

Redna sodišča so več let precej dosledno sledila tej odločitvi Ustavnega sodišča, saj so odrekala veljavnost tako dvostranskim sporazumom kot enostranskim izjavam, s katerimi so se delavci v razmerju do delodajalcev odpovedali pravici do odpravnine, zapadlim plačam, regresu in drugim denarnim zahtevkom. Vsaj glede pravice do odpravnine je tako v sodni praksi dosledno uveljavljeno stališče, da se ji delavec ne more odpovedati, saj gre za kogentno pravico. Morebitna delavčeva izjava, s katero se odpoveduje pravici do odpravnine, je nična in brez pravnih učinkov.⁹ Enako velja za pravico do regresa in letnega dopusta,

⁹ Sodba in sklep VDSS Pdp 618/2018 z dne 17.1.2019, Sklep VDSSPdp 724/2015 z dne 10.12.2015 Sodba VDSS Pdp 371/2016 z dne 29.6.2016 Sodba VDSS Pdp 389/2016 z dne 14.7.2016 Sodba VDSS Pdp 388/2016 z dne 24.8.2016 Sodba VDSS Pdp 281/2017-2 z dne 6.7.2017 Sodba in sklep VDSS Pdp 618/2018 z dne 17.1.2019.

vključno s pravico do dodatnega regresa.¹⁰ Višje delovno in socialno sodišče je leta 2014 sprejelo stališče, da "se delavec minimalnim pravicam, ki mu gredo po zakonu, ne more odpovedati, zato so določbe sporazuma, ki se nanašajo na letni dopust in regres za leto 2013, ki naj bi tožnici pripadal le v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve v letu 2013, nične, saj nasprotujejo ustavi in prisilnim predpisom (prvi odstavek 86. člena OZ)."¹¹

V zadevi Pdp 1080/2016 je Višje delovno in socialno sodišče med drugim odločalo o tem, ali se lahko delavec odpove pravici do plačila nadurnega dela. Zapisalo je naslednje: "Stališče Ustavnega sodišča RS, zavzeto v navedeni odločbi (tj. da se delavec ne more odpovedati pravici iz delovnega razmerja, ki mu gre po zakonu), se nanaša tudi na obravnavani individualni delovni spor. Ustavno sodišče RS se je v tej zadevi sicer ukvarjalo z vprašanjem odpravnine iz 36.f člena ZDR/90, vendar se po prepričanju pritožbenega sodišča zavzeto stališče nanaša tudi na vse druge pravice iz delovnega razmerja (tj. plača, regres, odpravnina), ki jih delavcu zagotavljajo zakonski predpisi."¹²

Višje sodišče je torej sledilo teoretičnim naziranjem o neodpovedljivosti vsem kogentno določenim pravicam iz delovnega razmerja, odločbo US, ki se je nanašala na odpravnino, pa (pravilno) razumelo širše.¹³ Neodpovedljivost je veljala tudi za pravico do plače, vključno s plačilom za nadurno delo. Pri tem stališču je sodna praksa vztrajala do leta 2019. S sklepom VIII Ips 191/2018 z dne 21. 5. 2019 (v zadevi, ki se je prav tako nanašala na nadure in pisni sporazum med strankama o tem, da so vse obveznosti delodajalca do delavca poravnane) pa je Vrhovno sodišče RS navedeno stališče spremenilo (razdelalo) tako, da se delavec ne more veljavno odpovedati pravici iz delovnega razmerja zgolj za vnaprej, medtem ko s pravico, ki jo je že pridobil oziroma s terjatvijo, ki je že zapadla, lahko prosto razpolaga in se ji tudi odpove tako, da je pač ne uveljavlja ali pa se z delodajalcem o njej poravna ali sporazume. To pomeni, da je Vrhovno sodišče uvedlo razlikovanje med vnaprejšnjo odpovedjo pravici, ki

¹⁰ Sodba in sklep VDSS Pdp 790/2018 z dne 13.2.2019: Tožnik se ni mogel veljavno odpovedati svoji pravici do dodatnega regresa. Ob upoštevanju 6. člena ZDR-1 gre namreč za zakonsko pravico, ki se ji delavec ne more odpovedati (zlasti ne s pavšalno splošno določbo v sporazumu, da se odpoveduje vsem zahtevkom do tožene stranke, pri čemer ni mogel vedeti, ali in v kakšnem znesku bo toženka zaposlenim za sporno leto izplačala dodatni regres), čeprav izplačani dodatni regres presega zakonski minimum.

¹¹ Sodba VDSS Pdp 530/2014 z dne 6.11.2014, podobno Sklep VDSS Pdp 800/2016 z dne 20.4.2017.

¹² Sklep VDSS Pdp 1080/2016 z dne 9.3.2017.

¹³ Glej tudi Sodba VDSS Pdp 1021/2015 z dne 21.4.2016.

ni dopustna, ter odpovedjo že zapadli denarni terjatvi (ki izvira iz sicer kogentne pravice do plačila za opravljeno delo), ki je dopustna. Dopustnost odpovedi že zapadlim terjatvam iz naslova nadur je Vrhovno sodišče utemeljilo s sklicevanjem na splošna pravila civilnega prava in sicer na določbo o dopustnem predmetu poravnave iz 1053. člena OZ v zvezi s prvim odstavkom 13. člena ZDR-1, ki glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi določa smiselno uporabo splošnih pravil civilnega prava.¹⁴

Podobni poti je Vrhovno sodišče sledilo leta 2021.¹⁵ Delavka je skupaj z odpovedjo iz poslovnega razloga prejela in nato podpisala Sporazum o ureditvi medsebojnih pogodbenih razmerij, s katerim se je odpovedala vsem morebitnim zahtevkom do delodajalca, razen plači. Odpovedala se je tudi pravici do sodnega varstva zoper odpoved pogodbi o zaposlitvi. Nižji sodišči sta šteli, da se pravici do sodnega varstva ni mogoče odpovedati in da je v tem delu sporazum ničen. V sodnem postopku je bilo nato ugotovljeno, da je bila odpoved nezakonita.¹⁶ Vrhovno sodišče je moralo presoditi, ali se je delavka kljub nezakoniti odpovedi s sporazumom lahko veljavno odpovedala preostalim zapadlim denarnim zahtevkom. Ob sklicevanju na sklep VIII Ips 191/2018 z dne 21. 5. 2019 je Vrhovno sodišče ponovilo, da se je tožnica s 3. členom Sporazuma lahko veljavno odpovedala terjatvam, ki so do takrat že zapadle. Takšni sta prav gotovo terjatvi iz naslova nadomestila za neizrabljen letni dopust in plačila nadurnega dela.¹⁷

Stališču Vrhovnega sodišča se je nato prilagodila tudi praksa prvostopenjskih sodišč ter Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani.¹⁸ V zadevi Pdp 160/2020 je Višje sodišče potrdilo, da se lahko delavec veljavno odpove (s pisnim sporazumom ob prenehanju delovnega razmerja, da stranki med seboj nimata več nikakršnih finančnih zahtevkov oziroma so vse obveznosti delodajalca do delavca poravnane) zapadlim denarnim terjatvam iz naslova plačila za službeni izum, čeprav gre za pravico iz delovnega razmerja. S pravico, ki jo je že pridobil, oziroma s terjatvijo, ki je že zapadla, lahko namreč delavec prosto razpolaga in se

¹⁴ Treba je poudariti, da je bil v konkretnem primeru sporazum o odpovedi pravici do plačila nadur sklenjen po prenehanju delovnega razmerja. To izrecno izpostavljam zato, ker se glede na odločbo Ustavnega sodišča iz leta 2024 upravičeno lahko postavi vprašanje, ali sta stališči Vrhovnega sodišča iz leta 2019 in stališče Ustavnega sodišča iz leta 2024 morda lahko združljivi, o čemer več v naslednjih točkah tega prispevka.

¹⁵ Glej VSRS Sodba VIII Ips 16/2021.

¹⁶ V tem delu Vrhovno sodišče ni presojalo sodb nižjih sodišč.

¹⁷ Glej VSRS Sodba VIII Ips 16/2021, 12. točka obrazložitve.

¹⁸ Sodba VDSS Pdp 563/2020 z dne 20.11.2020, Sodba VDSS Pdp 673/2019.

ji tudi "odpove" tako, da je pač ne uveljavlja, jo odstopi ali pa se z delodajalcem v mejah, ki so začrtane s tretjim odstavkom 3. člena ZPP, o njej poravna ali sporazume.¹⁹

V letu 2024 pa je tudi ta (nova) praksa postala predmet presoje Ustavnega sodišča.

3.3. Odločba Up-150/22 z dne 1.2.2024

Spor v tej zadevi se je nanašal na vprašanje dopustnosti odpovedi delavca že zapadlim denarnim terjatvam iz delovnega razmerja (razliki v plači). Pritožnik je, sklicujoč se na to, da je že pred sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi opravljal dela višje vrednotenega delovnega mesta, v delovnem sporu za sporno obdobje pred sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi zahteval izplačilo razlike med izplačano plačo ter plačo višje vrednotenega delovnega mesta.

S sodbo sodišča prve stopnje, potrjeno z izpodbijano sodbo sodišča druge stopnje, je bil pretežni del pritožnikovega tožbenega zahtevka zavrjen. Sodišči sta pri odločanju izhajali iz ugotovitve, da nova pogodba o zaposlitvi vsebuje pogodbeno določilo, da »ta pogodba pomeni celoten dogovor med strankama in nadomešča vse prejšnje ustne in/ali pisne dogovore« ter da, »razen zahtevkov iz te pogodbe, pogodbeni stranki druga do druge nimata nobenih medsebojnih zahtevkov oziroma se tem odpovedujeta«. Šteli sta, da gre za določbo o odpovedi pritožnika pravicam na podlagi prve pogodbe o zaposlitvi, ki je, upoštevaje novejšo sodno prakso Vrhovnega sodišča (sklep št. VIII Ips 191/2918 z dne 21. 5. 2019), kolikor se nanaša na pravice, ki jih je delavec že pridobil, oziroma na terjatve, ki so ob podaji izjave o odpovedi že zapadle, dopustna.

Ustavno sodišče je najprej opozorilo, da se je z vprašanjem odpovedi pravicam iz delovnega razmerja že ukvarjalo, nato pa presojalo očitek pritožnika, da z vidika dopustnosti odpovedi pravicam iz delovnega razmerja ni odločilno, ali je terjatev iz naslova ustreznega plačila za delo v času podpisa izjave o odpovedi že zapadla ali še ne. To je predstavljalo neposredno konfrontacijo z novo prakso Vrhovnega sodišča; svojo presojo pa je Ustavno sodišče zasnovalo na drugem odstavku 14. člena Ustave (načelo enakosti pred zakonom), ki prepoveduje nedopustno različno obravnavo enakih položajev.

¹⁹ Sodba VDSS Pdp 160/2020 z dne 5.6.2020.

V obrazložitvi je Ustavno sodišče znova pojasnilo, da ima delovno pravo posebno naravo. Ker gre v delovnem razmerju praviloma za razmerje neprirejenih strank, v katerem je ekonomsko in pravno močnejši delodajalec, ki lahko s pozicije (pre)moči določa pogoje zaposlitve in njenega prenehanja, je bistvena ureditev pravic delavcev s kogentnimi zakonskimi določbami, od katerih niti delodajalec niti delavec ne moreta odstopiti. Če bi bila uporaba pravnih pravil, ki kogentno določajo pravice delavcev in ščitijo njihov položaj nasproti delodajalcu, odvisna od volje pogodbenih strank, bi se delavec zanj manj ugodnim pogodbenim dogovorom težko izognil oziroma bi nanje le navidezno pristal, lahko tudi v zameno za doseg nekaterih drugih, po njegovi presoji zanj še pomembnejših pravic, ki mu jih delodajalec sicer ne bi priznal. Zato odpoved delavca kogentno določenim pravicam iz delovnega razmerja ves čas, ko je delavec v delovnem razmerju oziroma v položaju odvisnosti in podrejenosti v razmerju do delodajalca, ni dopustna.²⁰

Ustavno sodišče je poudarilo, da ni mogoče razlikovati med primeri, ko se delavec odpove še nezapadli ali pa že zapadli terjatvi iz delovnega razmerja. Če je zakonodajalec pravice delavcev štel za tako pomembne, da jih je zavezujoče uredil z zakonom, tudi okoliščina zapadlosti terjatve ne more vplivati na dopustnost odpovedi. V času trajanja odvisnosti in podrejenosti delavca v razmerju do delodajalca je namreč tako v primeru zapadlih kot nezapadlih terjatev na mestu domneva, da se delavec kogentno določeni pravici ne more svobodno odpovedati. Ker je pravica do izplačila (razlike) plače v ZDR-1 zavezujoča (kogentno določena), okoliščina zapadlosti oziroma nezapadlosti terjatve ne more vplivati na dopustnost odpovedi tej pravici.²¹ Delavci, ki se odpovejo nezapadli pravici, in delavci, ki se odpovejo že zapadli pravici, so torej glede okoliščin, ki utemeljujejo nedopustnost odpovedi delavca kogentno določenim pravicam iz delovnega razmerja, v času trajanja delovnega razmerja oziroma v obdobju odvisnosti in podrejenosti v razmerju do delodajalca v bistveno enakem položaju. Ker je Višje sodišče prekršilo 14. člen Ustave, je Ustavno sodišče zadevo vrnilo v ponovno odločanje.

²⁰ Glej 13. točko obrazložitve Up-150/22 z dne 1.2.2024.

²¹ Glej 14. točko obrazložitve Up-150/22 z dne 1.2.2024.

4. SKLEPNO

Razvoj sodne prakse v zvezi z odpovedjo pravicam iz delovnega prava je lahko zanimiv prikaz razmerij med sodišči. Zdi se, da so bila glede vprašanja dopustnosti odpovedi na različnih bregovih prvostopenjska in Višje sodišče na eni ter Vrhovno sodišče na drugi strani. Prva so branila kogentne pravice delavcev tudi z vztrajanjem, da se pravicam (v nobenem primeru) ni mogoče odpovedati, Vrhovno sodišče pa je menilo, da je takšna doslednost preveč paternalistična (in za delavce celo neugodna), zato je vsaj za zapadle denarne terjatve dopustilo, da se jim delavci odpovedo. Ustavno sodišče je pritrdilo nižjim sodiščem.

Tako odločitev US iz leta 2005 kot tista iz 2024 sta zelo kratki in koncizni. Kljub temu vsebujeta nekaj sporočil, ki segajo onkraj obeh konkretnih primerov.

Prvič, Ustavno sodišče je utrdilo pojmovanje delovnega prava kot posebnega pravnega področja, ki ga zaznamujeta neenakost pogodbenih strank in posledična omejitve pogodbene avtonomije s kogentnimi pravnimi normami tudi na ustavni, ne le zakonski ravni. Ustavno sodišče je soglasno, brez glasu proti, zavrnilo (neoliberalno) pojmovanje delovnega razmerja kot klasičnega pogodbenega odnosa med dvema enakovrednima pogodbenima strankama, ki se lahko o vsem prosto dogovarjata - in torej tudi »trgujeta« s svojimi pravicami. Ustava zahteva, da država v delovna razmerja posega s kogentnimi pravili v korist delavca in s tem zmanjšuje neenakost pogodbenih strank. To je daleč najpomembnejše sporočilo obeh odločb.

Drugič, neodpovedljivost pravice do izplačila (razlike) plače zaenkrat ni ustavna kategorija, saj jo je Ustavno sodišče utemeljilo z načelom enakosti (glede potrebe po varstvu zakonske pravice do plače sta delavec z zapadlo in delavec z nezapadlo terjatvijo iz naslova plače v enakem položaju, kolikor sta v času odpovedi pravici še vedno v delovnem razmerju in s tem v podrejenem položaju), ne pa z ustavno pravico do (minimalnega) pravičnega plačila za svoje delo. To sicer (po mojem mnenju) ne pomeni, da takšne pravice v Ustavi ni.

Tretjič, ključna okoliščina za odločitev v zadevi Up-150/22 je bilo dejstvo, da je delavec na (neveljavno) odpoved pravici do izplačila razlike v plači pristal v času, ko je njegovo delovno razmerje še vedno trajalo. Na več mestih v odločbi je poudarjeno, da enakost v položajih delavca z zapadlo in delavca z nezapadlo terjatvijo velja le »v času trajanja odvisnosti in podrejenosti delavca v razmerju do delodajalca« oziroma »v času trajanja delovnega razmerja« (točki 14 in 15 obrazložitve). Čeprav teoretično ni mogoče izključiti, da odvisnost in

podrejenost delavca v razmerju do delodajalca v posebnih okoliščinah trajata tudi po prenehanju delovnega razmerja, je življenjsko pričakovati, da potreba po zavezujočem posebnem varstvu delavca preneha s trenutkom, ko formalno preneha njegovo delovno razmerje. V tej luči postane pomembno, da delavec v zadevi pred Vrhovnim sodiščem VIII Ips 191/2018 (ki je spremenila sodno prakso) v trenutku sklenitve sporazuma, s katerim se je odpovedal svoji pravici do izplačila nadur, ni bil več zaposlen. Sporni sporazum je bil sklenjen po prenehanju delovnega razmerja.²²

Morda je koristno omeniti še, da pritožnik v zadevi Up-150/22 ni bil edini v položaju, ko se je za sklenitev nove (ugodnejše) pogodbe o zaposlitvi moral odpovedati pravici do (zapadle) razlike v plači. Ustavno sodišče je dober mesec kasneje v senatni sestavi sprejelo še eno (enako) odločitev v zadevi Up-200/22, s katero je razveljavilo sodbo Višjega sodišča. Šlo je za istega delodajalca in istovrstno zadevo.

LITERATURA:

- Bogoeski, Nonwaivability of Labour Rights, Individual Waivers and the Emancipatory Function of Labour Law, *Industrial Law Journal*, Volume 52, Issue 1, March 2023, Pages 179–213, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac020>.
- Davidov, Guy, Nonwaivability in Labour Law (March 23, 2020). Oxford Journal of Legal Studies, Forthcoming, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper 20-26, <https://ssrn.com/abstract=3559244> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3559244>.
- Belopavlovič, N., Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D. (ur.): Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, Lexpera, GV Založba, Ljubljana 2024.

²² Iz točke 10 obrazložitve sklepa VIII Ips 191/2018 sicer ne izhaja, da je ta okoliščina kakorkoli vplivala na oceno, zakaj se zapadlim terjatvam delavec lahko odpove. Vendar pa v luči kasnejše odločbe US ni mogoče izključiti, da bi se morebitna presoja pred US (zadeva namreč ni prišla pred US) končala drugače kot se je v zadevi Up-150/22.

Nonwaivability of Labour Rights

Špelca Mežnar*

Summary

The development of Slovenian case law on waivers of labour rights is an interesting illustration of the relationship between the courts. The courts of first instance and the High Court, on the one hand, and the Supreme Court, on the other, seem to have been on different sides. The former defended the employees' mandatory rights by also insisting on their nonwaivability, while the Supreme Court considered such position too paternalistic (and even unfavourable for the employees) and therefore allowed waiver, at least for overdue monetary claims. In 2024, the Constitutional Court intervened and upheld the position of the lower courts.

The Constitutional Court held that the conclusion of individual agreements to waive overdue monetary claims arising from the employment relationship was unconstitutional and incompatible with the coercive nature of labour law rights and the protective nature of labour law. This applies as long as there is a relationship of subordination between the parties - in particular, during the duration of the employment relationship. With its decision Up-150/22, the Constitutional Court has consolidated the concept of labour law as a specific field of law characterised by the inequality of the contracting parties and the consequent limitation of contractual autonomy by mandatory legal norms (*ius cogens*) at the constitutional as well as statutory level.

* Špelca Mežnar, PhD, Assistant Professor at the ISSBS, Justice of the Constitutional Court, Slovenia.
spela.meznar@mfdps.si