

Sodišče: Vrhovno sodišče

Oddelek: Delovno-socialni oddelek

ECLI: ECLI:SI:VSRS:2019:VIII.IPS.206.2018

Evidenčna številka: VS00028869

Datum odločbe: 08.10.2019

Opravična številka II.stopnje: VDSS Sodba Pdp 784/2017

Senat: mag. Marijan Debelak (preds.), Samo Puppis (poroč.), Marjana Lubinič, Borut Vukovič, mag. Irena Žagar

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: odsotnost z dela - neupravičena odsotnost - neopravičena odsotnost - izplačilo nadomestila plače

Zveza: ZDR-1 člen 44, 137

Jedro

Nadomestilo plače delavcu pripada, če je delavec odsoten z dela zaradi enega od razlogov, ki so zakonsko določeni oziroma izrecno dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev. Delovnopravna ureditev ne predvideva obveznosti plačila nadomestila plače v primeru neupravičene odsotnosti delavca z dela. To bi bilo nenazadnje v nasprotju z namenom instituta nadomestila plače, ki predstavlja socialnovarstveno pravico iz delovnega razmerja in pomeni kontinuitetno plačilo v primeru upravičene odsotnosti z dela.

Napačno je stališče sodišč druge in prve stopnje, da je toženec dolžan tožnici plačati plačo oziroma nadomestilo plače za sporno obdobje zgolj zaradi dejstva, ker je bila v tem času v delovnem razmerju pri tožencu oziroma ker toženec zoper njo ni sprožil postopka odpovedi delovnega razmerja. Obveznost izplačila plače ni avtomatična posledica obstoja delovnega razmerja med strankama, temveč predstavlja protidajatev za opravljeno delo. Zgolj izjemoma, v primerih, ki jih delovnopravna ureditev izrecno predvideva, je delavec upravičen do nadomestila plače tudi v času, ko ne opravlja dela.

Izrek

I. Reviziji se delno ugodi, sodba sodišča druge stopnje se delno spremeni tako, da se glasi:

Pritožbi tožene stranke se delno ugodi in se izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje v prvem odstavku III. točke in IV. točki delno spremeni tako, da se v tem delu v celoti glasi:

"III. Tožena stranka je dolžna v roku 15 dni tožeči stranki izplačati nadomestilo plače v znesku 616,74 EUR neto skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo:

- od zneska 310,66 EUR za čas od 19. 3. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 306,08 EUR za čas od 19. 4. 2012 dalje do plačila.

Zavrne se, kar je tožnica zahtevala več, to je, da je tožena stranka je dolžna tožeči stranki izplačati za čas od 1. 1. 2012 do 30. 5. 2014 nadomestilo plače še v znesku 9.690,57 EUR neto skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo:

- od zneska 477,93 EUR za čas od 19. 2. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 167,28 EUR za čas od 19. 3. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 306,08 EUR za čas od 19. 6. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 355,94 EUR za čas od 19. 7. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 355,94 EUR za čas od 19. 8. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 355,94 EUR za čas od 19. 9. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 355,94 EUR za čas od 19. 10. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 355,94 EUR za čas od 19. 11. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 357,40 EUR za čas od 19. 12. 2012 dalje do plačila;
- od zneska 376,35 EUR za čas od 19. 1. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,59 EUR za čas od 19. 2. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,58 EUR za čas od 19. 3. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,59 EUR za čas od 19. 4. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 373,32 EUR za čas od 19. 5. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 381,31 EUR za čas od 19. 6. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 374,19 EUR za čas od 19. 7. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,59 EUR za čas od 19. 8. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,59 EUR za čas od 19. 9. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,59 EUR za čas od 19. 10. 2013 dalje do plačila;

- od zneska 372,95 EUR za čas od 19. 11. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,71 EUR za čas od 19. 12. 2013 dalje do plačila;
- od zneska 364,71 EUR za čas od 19. 1. 2014 dalje do plačila;
- od zneska 366,91 EUR za čas od 19. 2. 2014 dalje do plačila;
- od zneska 366,91 EUR za čas od 19. 3. 2014 dalje do plačila;
- od zneska 366,91 EUR za čas od 19. 4. 2014 dalje do plačila;
- od zneska 353,22 EUR za čas od 19. 5. 2014 dalje do plačila;
- od zneska 353,16 EUR za čas od 19. 6. 2014 dalje do plačila;

vse v roku 15 dni, da ne bo izvršbe.

IV. Tožeča stranka mora povrniti toženi stranki stroške postopka v višini 237,41 EUR, v roku 15 dni, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od prvega naslednjega dne po izteku roka za prostovoljno izpolnitev obveznosti do plačila.

Tožena stranka je dolžna povrniti sodno takso za ta postopek v višini 154,56 EUR na račun Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, št. SI56 0110 0845 0086 454, sklic na št. 11 50148-7110006-11050215, v roku 15 dni, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od poteka tega roka dalje do plačila."

V preostalem se pritožba tožene stranke zavrne in se potrди nespremenjeni izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje.

II. Sicer se revizija zavrne.

III. Tožeča stranka mora toženi stranki povrniti stroške revizijskega postopka v znesku 1.327,95 EUR v 15 dneh, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od prvega dne po izteku roka za prostovoljno izpolnitev obveznosti do plačila.

Obrazložitev

1. Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je toženka dolžna tožnici izplačati odpravnino zaradi upokojitve v znesku 3.054,00 EUR, obračunati in izplačati regrese za letni dopust za leta 2010 - 2014 ter ji za čas od 1. 1. 2012 do 30. 5. 2014 izplačati nadomestilo plače v skupnem znesku 10.307,31 EUR neto, vse s pripadajočimi zakonskimi zamudnimi obrestmi. Kar je tožnica zahtevala več ali drugače, je zavrnilo.

2. Sodišče druge stopnje je pritožbo toženke zavrnilo in potrdilo izpodbijani del sodbe sodišča prve stopnje.

3. Toženka je vložila predlog za dopustitev revizije, ki mu je Vrhovno sodišče s sklepom VIII DoR 112/2018 z dne 23. 8. 2018 ugodilo in revizijo dopustilo glede vprašanja, ali je delodajalec dolžan delavcu plačati plačo, ko ta ne pride na delo in razlogov za svojo odsotnost ne opraviči.

4. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je toženka vložila revizijo. Navaja, da je delovno razmerje dvostransko odplačno razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem je temeljna obveznost delavca opravljanje dela, temeljna obveznost delodajalca pa, da za opravljeno delo delavcu da ustrezno plačilo. Plačilo za delo je pravica delavca, vendar le za opravljeno delo. V primeru, če delavec ne dela, ima v primerih, določenih v 137. členu Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in naslednji, v nadaljevanju ZDR-1), pravico do nadomestila plače. V konkretnem primeru je bila delavka neupravičeno odsotna z dela, kar ne predstavlja nobenega od primerov po 137. členu ZDR-1, zato ji nadomestilo plače ne pripada. Prav tako ne gre za zadržanje plače po 136. členu ZDR-1, temveč za neplačilo plače v času neupravičene odsotnosti. Dejstvo, da toženka tožnici ni odpovedala delovnega razmerja, ne zadostuje za zaključek, da ji je dolžna plačati nadomestilo plače v 100 % višini.

5. Tožnica je podala odgovor na revizijo in predlagala njeno zavrnitev.

6. V predlogu za dopustitev revizije in v reviziji toženka nedosledno uporablja pojma neupravičen in neopravičen izostanek¹, uporaba obeh pojmov pa je neenotna tudi v sodni praksi. To je po zaključku Vrhovnega sodišča tudi posledica sedaj veljavne, kot tudi prej veljavne zakonodaje². Iz tega razloga je Vrhovno sodišče pri odločanju izhajalo iz obeh pojmov in se do njih tudi opredelilo.

7. Revizija je delno utemeljena.

8. Na podlagi drugega odstavka 371. člena ZPP sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu in glede tistih konkretnih pravnih vprašanj, glede katerih je bila revizija dopuščena.

9. Tožnica je bila od leta 1997 zaposlena pri toženki kot pomivalka posode. Z odločbo ZPIZ z dne 9. 12. 2011 je bila razvrščena v III. kategorijo invalidnosti, s pravico do dela na delovnem mestu, na katero je razporejena, s krajšim delovnim časom pet ur dnevno. V času od 1. 1. 2012 do 1. 6. 2014 tožnica ni prihajala na delo, niti ni toženki javila razloga svoje odsotnosti. V tem času tudi ni bila v bolniškem staležu (razen v obdobju od 13. 2. 2012 do 24. 4. 2012). Kljub temu ji je toženka v spornem obdobju obračunala in plačala prispevke za socialna zavarovanja, ni pa ji izplačala neto plač. Naknadno je bila tožnica z odločbo ZPIZ z dne 29. 7. 2014 razvrščena v I. kategorijo invalidnosti, s pravico do invalidske pokojnine od 1. 6. 2014 dalje. Po pridobitvi te odločbe je toženka tožnico odjavila iz obveznih zavarovanj, s čimer ji je prenehalo delovno razmerje pri toženki.

10. Sodišči druge in prve stopnje sta zavzeli stališče, da ima tožnica kljub neupravičeni odsotnosti z dela pravico do izplačila plače, saj je med njo in toženko obstajalo delovno razmerje. To je imelo za posledico temeljno obveznost toženke kot delodajalca, da delavcu izplača plačo. Toženka bi lahko tožnici izrekla disciplinsko sankcijo ali ji odpovedala pogodbo o zaposlitvi, veljavna zakonodaja pa ji ni omogočala neizplačilo oziroma zadržanje izplačila neto plače.

11. Vrhovno sodišče je revizijo dopustilo glede vprašanja, ali ima tožnica za čas, ko ni prihajala na delo in razlogov za svojo odsotnosti ni opravičila, pravico do izplačila plače. Pri odgovoru je revizijsko sodišče upoštevalo zaključke sodišč, da tožnica v večini spornega obdobja (razen v času od 13. 2. 2012 do 24. 4. 2012, ko je bila v bolniškem staležu) ni imela upravičenega razloga za svojo odsotnost in da svoje

odsotnosti ni opravičila. Poleg tega je predmet odločitve revizijskega sodišča zgolj vprašanje upravičenosti do izplačila neto plače za sporno obdobje, saj je toženka davke in prispevke za socialno varnost tožnici za celotno obdobje zaposlitve obračunala in plačala (to plačilo med strankama tudi ni bilo sporno).

12. Plačilo za delo je ena od temeljnih delodajalčevih obveznosti iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je treba upoštevati, kot pravilno izpostavlja revizija, da je plačilo za delo v osnovi protidajatev delodajalca v zameno za opravljeno delo delavca. Pogodba o zaposlitvi je namreč dvostranska pogodba, s katero se delavec zaveže opravljati določeno delo za delodajalca, delodajalec pa, da bo delavcu za opravljeno delo plačal. Gre za dve temeljni obveznosti, za kateri je značilna vzajemna dolžnost izpolnitve³. To izhaja tudi iz določil ZDR-1, ki v okviru ključnih obveznosti delodajalca v 44. členu ureja tudi plačilo za delo in določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena tega zakona (enako je določal 42. člen ZDR/2002, ki je veljal prvi del spornega obdobja, t. j. do 11. 4. 2013). Delodajalec mora torej izpolniti svojo obveznost iz pogodbe o zaposlitvi in izplačati delavcu plačo za opravljeno delo⁴.

13. Kljub načelni vzajemni dolžnosti izpolnitve ima delavec v določenih primerih pravico do plačila, čeprav dela ne opravlja, in sicer pravico do nadomestila plače (če delavec ne opravlja dela oziroma je odsoten z dela, za čas odsotnosti ni upravičen do plače, temveč do nadomestila plače). Ta pravila, ki predstavljajo odstop od načela vzajemnosti, so izraz upoštevanja socialne funkcije plače in predstavljajo odmik pogodbe o zaposlitvi od civilnopravne ureditve vzajemnih pogodb⁵.

14. Primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače, v prvi vrsti ureja 137. člen ZDR-1.⁶ Ta določa, da ima delavec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Gre za primere upravičene odsotnosti z dela na strani delavca (npr. izraba letnega dopusta, plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin⁷, bolniški stalež), za primere, ko je delavec na razpolago delodajalcu, vendar ne opravlja dela zaradi razlogov na strani delodajalca (npr. odsotnost naročil) ter zaradi višje sile (npr. naravne nesreče). Zakon določa tudi višino nadomestila, do katerega je delavec upravičen v posameznem primeru⁸. Pravica do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela je urejena tudi s specialnimi zakoni (npr. predpisi o starševskem varstvu, pokojninskem in invalidskem zavarovanju), lahko pa tudi s kolektivnimi pogodbami.

15. Nadomestilo plače torej delavcu pripada, če je delavec odsoten z dela zaradi enega od razlogov, ki so zakonsko določeni oziroma izrecno dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev. Delovnopravna ureditev ne predvideva obveznosti plačila nadomestila plače v primeru neupravičene odsotnosti delavca z dela. To bi bilo nenazadnje v nasprotju z namenom instituta nadomestila plače, ki predstavlja socialnovarstveno pravico iz delovnega razmerja in pomeni kontinuitetno plačilo v primeru upravičene odsotnosti z dela⁹.

16. Glede na obrazloženo revizija v prvi vrsti utemeljeno izpostavlja nepravilno izhodišče sodišč druge in prve stopnje, da pravno podlago za presojo utemeljenosti zahtevka v konkretnem primeru predstavlja prvi odstavek 136. člena ZDR-1 (oziroma 136. člen ZDR), ki določa, da lahko delodajalec zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vprašanje zakonitosti zadrževanja izplačevanja plače se nanaša na primere, ko je delavec upravičen do izplačila plače, pa mu je delodajalec ne izplača oziroma jo zadrži. V konkretnem primeru ne gre za vprašanje (ne)dovoljenega zadrževanja plače, temveč za vprašanje upravičenosti do nadomestila plače, zato določba 136. člena ZDR-1 za odločitev v tem sporu ni relevantna.

17. Napačno je tudi stališče sodišč druge in prve stopnje, da je toženka dolžna tožnici plačati plačo oziroma nadomestilo plače za sporno obdobje zgolj zaradi dejstva, ker je bila v tem času v delovnem razmerju pri toženki oziroma, ker toženka zoper njo ni sprožila postopka odpovedi delovnega razmerja. Obveznost izplačila plače ni avtomatična posledica obstoja delovnega razmerja med strankama, temveč predstavlja protidajatev za opravljeno delo. Zgolj izjemoma, v primerih, ki jih delovnoppravna ureditev izrecno predvideva, je delavec upravičen do nadomestila plače tudi v času, ko ne opravlja dela.

18. V primeru, če delavec na delo ne pride in svojega izostanka z dela delodajalcu ne opraviči, mu ne pripada nadomestilo plače le v primeru, če izostane z dela iz neupravičenih razlogov. Zgolj dejstvo, da delavec izostanka z dela delodajalcu ne opraviči, čeprav je sicer z dela upravičeno odsoten (npr. zaradi bolniškega staleža), pa ni razlog za to, da delavcu nadomestilo plače za to obdobje ne bi pripadalo.

19. Zaradi nepravilnega materialnopravnega stališča sodišč je Vrhovno sodišče reviziji delno ugodilo in sodbi sodišč druge in prve stopnje na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP delno spremenilo tako, da je zahtevek na izplačilo neto nadomestila plače za sporno obdobje, ko tožnica neupravičeno ni prišla na delo, pri čemer razlogov za svojo odsotnost niti ni opravičila, zavrnilo. Tožnica je upravičena do nadomestila plače zgolj za čas, ko je bila v bolniškem staležu in je predložila potrdilo o začasni zadržanosti z dela zaradi bolezni, to je od 13. 2. 2012 do 24. 4. 2012. Iz dejanskih ugotovitev sodišč izhaja, da tožnici pripada za februar 2012 nadomestilo plače v višini 477,94 EUR neto, za marec 2012 pa v višini 306,08 EUR neto (za april 2012 nadomestila plače tožnica ni vtoževala). Toženka mora zato tožnici izplačati sorazmerni del nadomestila za februar 2012 (od 13. 2. do 29. 2. 2012) v višini 310,66 EUR in celotno nadomestilo za marec 2012 v višini 306,08 EUR (glede pravilne določitve višine nadomestila plače revizija ni bila dopuščena).

20. Ker je Vrhovno sodišče spremenilo odločbo, zoper katero je bilo vloženo pravno sredstvo, je odločilo še o stroških celotnega postopka (drugi odstavek 165. člena ZPP). S spremembo izpodbijane odločitve se je spremenil uspeh pravnih strank tako, da je tožnica uspela z zahtevkom za plačilo odpravnine ob upokojitvi, regresov za letni dopust za leta 2010-2014 ter nadomestilom plače za del februarja 2012 in marec 2012 v skupni višini 7.028,52 EUR od skupno vtoževanih 16.727,25 EUR, kar predstavlja 42 % uspeh, medtem ko je toženka uspela s preostalimi 58 %. V tem razmerju se strankam v skladu z Odvetniško tarifo (OT, Ur. l. RS, št. 2/2015) priznajo stroški postopka pred sodiščem prve in druge stopnje:

- tožnici se prizna: 600 točk za sestavo tožbe (1a. točka tar.št. 15), 900 točk za dve obrazloženi pripravljalni vlogi (2. točka tar. št. 15), 600 točk za zastopanje na prvem naroku 23. 3. 2017 (3a. točka tar. št. 15), 300 točk za zastopanje na drugem naroku 16. 5. 2017, 34 točk za materialne stroške, 750 točk za odgovor na pritožbo, 15 točk za materialne stroške na pritožbeni stopnji, kar skupaj znaša 3199 točk oziroma glede na vrednost točke (0,459 EUR) 1.468,34 EUR ter 22 % DDV v višini 323,04 EUR, skupaj 1.791,38 EUR, ob upoštevanju 42 % uspeha pa 752,38 EUR.

- toženki se prizna: 1350 točk za sestavo treh pripravljalnih vlog (2. točka tar. št. 15), 600 točk za zastopanje na prvem naroku 23. 3. 2017 (3a. točka tar. št. 15), 300 točk za zastopanje na drugem naroku 16. 5. 2017, 32,50 točk za materialne stroške, 750 točk za pritožbo, 15 točk za materialne stroške na pritožbeni stopnji, kar skupaj znaša 3047,50 točk oziroma glede na vrednost točke (0,459 EUR) 1.398,80 EUR ter 22 % DDV v višini 307,74 EUR, skupaj 1.706,54 EUR oziroma glede na 58 % uspeh 989,79 EUR.

Ob upoštevanju medsebojnega pobota obveznosti iz naslova stroškov postopka mora tožnica toženki povrniti še 237,41 EUR stroškov postopka pred sodišči prve in druge stopnje.

21. Glede na spremenjen uspeh je revizijsko sodišče poseglo tudi v odločitev sodišča prve stopnje o vračilu sodne takse pred sodiščem prve stopnje, za katero je bila tožnica oproščena plačila (t.j. v višini 368 EUR), in sicer tako da je toženka (glede na 42 % uspeh tožnice) na podlagi 15. člena Zakona o sodnih taksah (Ur. l. RS, št. 37/2008 in naslednji) dolžna plačati sodno takso v višini 154,56 EUR (42 % od 368,00 EUR).

22. Tožnica mora toženki povrniti tudi stroške revizijskega postopka, in sicer v celoti, saj je toženka z revizijo ni uspela samo s sorazmerno majhnim delom svojega zahtevka, zaradi česar niso nastali posebni stroški. Tožnica mora zato toženki povrniti naslednje stroške: predlog za dopustitev revizije 375 točk, revizija 900 točk, materialni stroški 22,75 točk, skupaj 1297,75 točk oz. upošteva je vrednost točke 0,60 EUR skupaj 778,65 EUR, 22 % DDV 171,30 EUR, sodna taksa 378,00 EUR, skupaj 1.327,95 EUR. Tožnica mora sama kriti svoje stroške odgovora na toženkino revizijo.

¹ Navajala je, da je šlo za neupravičeno odsotnost z dela, da tožnica za svojo odsotnost ni predložila bolniških listov oziroma da svojega izostanka ni opravičila.

² ZDR-1 v tretjem odstavku 53. člena govori o trajanju suspenza pogodbe o zaposlitvi v primeru, če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena ZDR-1, v tej alineji pa govori o primeru, ko se delavec neupravičeno ne vrne na delo. Enako besedilo je bilo zapisano tudi v tretjem odstavku 51. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in nadaljnji, ZDR/2002) oziroma v sedmi alineji prvega odstavka 111. člena ZDR/2002. Tudi Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 60/89 in nadaljnji, ZTPDR) je kot razlog za prenehanje delovnega razmerja v 3. točki drugega odstavka 75. člena določal delavčevo neupravičeno odsotnost z dela pet delovnih dni zaporedoma, medtem ko je Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 14/90 in nadaljnji, ki je bil v veljavi do uveljavitve ZDR/2002) v 5. in 6. točki prvega odstavka 100. člena govoril o delavčevi neupravičeni odsotnosti z dela zaporedno pet delovnih dni.

³ Glej dr. B. Kresal: Pravna ureditev plače, Bonex založba, 2001, str. 301.

⁴ Praviloma mora delavec izpolniti svojo obveznost in opraviti delo pred izpolnitvijo obveznosti delodajalca. Zato se plača izplačuje periodično po opravljenem delu. Glej tudi Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, 2003, str. 176.

⁵ Dr. B. Kresal, Pravna ureditev plače, Bonex založba, 2001, str. 302.

⁶ Enako je določal 137. člen ZDR.

⁷ Katere so te okoliščine, določa 165. člen ZDR-1.

⁸ Tako (na primer) znaša višina nadomestila plače delavca v primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas (osmi odstavek 137. člena ZDR-1); v primeru višje sile si delodajalec in delavec delita tveganje tako, da je delavec upravičen do nadomestila plače v višini polovice plače, do katere bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače (šesti odstavek 137. člena ZDR-1).

⁹ Bečan in drugi, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, 2019, str. 840.

Datum zadnje spremembe: 29.11.2019