



Številka: 00105-73/2019/5
Datum: 23. 1. 2020

Odgovor na poslansko pobudo Luke Mesca v zvezi s poskusi izigravanja delavskih pravic, pridobljenih na podlagi spremenjenega Zakona o minimalni plači

Poslanec Luka Mesec je na Vlado Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Vlada RS) naslovil pisno poslansko pobudo v zvezi s poskusi izigravanja delavskih pravic, pridobljenih na podlagi spremenjenega Zakona o minimalni plači. Poslanec kot sporna izpostavlja priporočila Gospodarske zbornice Slovenije, ki naj bi ublažili učinke uveljavitve sprememb Zakona o minimalni plači, v katerih zbornica delodajalcem predlaga nabor možnih ukrepov, kot npr. znižanje dodatkov v kolektivnih pogajanjih in priporočilo delodajalcem, naj dodatke vključijo v osnovne plače delavcev.

Poslanec Vlado RS poziva, da:

1. se nemudoma odzove na priporočila Gospodarske zbornice Slovenije in obsodi poizkuse zniževanja plač v nasprotju z namenom Zakona o spremembah Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 83/18);
2. nemudoma sproži postopke, ki so v njeni pristojnosti, ter razišče ali je bilo delovanje Gospodarske zbornice Slovenije v zvezi s priporočili delodajalcem zglede zniževanja stroškov dela zaradi spremenjenega Zakona o minimalni plači, zakonito in v primeru ugotovljenih kršitev ali nepravilnosti proti odgovornim osebam sproži vse potrebne postopke za ugotovitev njihove odškodninske in kazenske odgovornosti;
3. naj Inšpektorat Republike Slovenije za delo nemudoma prične z izvajanjem akcije nadzora nad spremembami izplačil plač v podjetjih, ki izplačujejo minimalne plače ter s pričetkom leta 2020 nemudoma prične z izvajanjem nadzora nad izvajanjem Zakona o minimalni plači ter o rezultatih in podrobnostih teh akcij v roku 90 dni seznaniti pristojno ministrstvo in Državni zbor Republike Slovenije.

Vlada RS na predmetno pobudo podaja naslednji odgovor.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 83/18; v nadaljnjem besedilu: ZMinP-B), ki ga je Državni zbor Republike Slovenije sprejel na pobudo skupine poslank in poslancev (prvopodpisani Luka Mesec), je določil višino minimalne plače za leti 2019 in 2020, določil nov način določitve minimalne plače od leta 2021 dalje z navezavo na minimalne življenjske stroške in s 1. januarjem 2020 spremenil opredelitev minimalne plače.

Glede opredelitve minimalne plače ZMinP-B v 1. členu določa, da se dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, ne všteta v minimalno plačo. Kot izhaja iz prvega odstavka 5. člena ZMinP-B, se navedena opredelitev minimalne plače uveljavi za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 dalje. Upošteva prvo zakonodajno predlogo, je bila izpostavljena določba predlagana s ciljem izločitve vseh preostalih dodatkov ter dela plače za delovno uspešnost in plačila za poslovno uspešnost iz minimalne plače, in sicer s 1. januarjem 2019. V zakonodajnem postopku je Državni zbor Republike Slovenije sprejel amandma k predlagani uveljavitvi

tega člena, in sicer se je uveljavitev 1. člena ZMinP-B zamaknila za eno leto, upošteva dejstvo, da je za slovensko gospodarstvo ključnega pomena predvsem predvidljivost poslovnega okolja. S tem zamikom uveljavitve izključitve vseh dodatkov, določenih z zakoni in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami, dela plače za delovno uspešnost in plačila za poslovno uspešnost dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi iz minimalne plače, se je tako javnemu kot zasebnemu sektorju zagotovil čas za prilagoditev in morebitno prestrukturiranje v smeri, ki bi omogočila mehkejši prehod na novo zakonsko ureditev.

Sicer plačilo za opravljeno delo v temelju ureja Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) v okviru posebnega poglavja o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja, pri čemer iz 126. člena ZDR-1 izhaja, da mora delodajalec pri plači upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. ZDR-1 določa, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost, dodatkov in plačila za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Iz 127. člena ZDR-1 pa izhaja, da se osnovna plača določi upošteva zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

V Republiki Sloveniji se plače urejajo s kolektivnimi pogodbami in zakoni. Kolektivne pogodbe so predmet pogajanj med delodajalci oziroma njihovimi predstavniki in sindikati, ki se na različnih ravneh (raven države, dejavnosti, podjetja) svobodno dogovarjajo tudi o višini najnižjih oziroma osnovnih plač za različne ravni zahtevnosti dela.

ZMinP pa na državni ravni določa višino minimalne plače, ki jo morajo vsi delodajalci spoštovati pri plačilu delavcev za njihovo opravljeno delo. ZMinP določa, da so delavci upravičeni do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, če pri delodajalcu v Republiki Sloveniji delajo polni delovni čas, v primeru krajšega delovnega časa od polnega pa delavcu pripada sorazmerni del minimalne plače. Znesek minimalne plače predstavlja najnižjo možno mesečno bruto plačo, ki pripada zaposlenemu za polni delovni čas, tudi če bi bila njegova plača po kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi sicer nižja. Ravno to pa je pogost primer, saj kolektivne pogodbe dejavnosti v večini primerov višino izhodiščne oziroma osnovne plače za nižje tarifne razrede določajo pod zneskom zakonsko določene minimalne plače. V takih primerih mora delodajalec delavcu dodati razliko do minimalne plače.

Minimalna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času je v letu 2019 znašala 886,63 evrov bruto, iz obsega minimalne plače pa so izključeni le dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, to pa so dodatki za nadurno delo, nočno delo, delo v nedeljo in delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Še vedno pa so lahko bili vključeni nekateri drugi dodatki, kot so npr. dodatek za delovno dobo, dodatek za delo v posebnih pogojih dela (izmensko delo, popoldansko delo, terensko delo ipd.) in plačilo za poslovno in delovno uspešnost. V letu 2020 minimalna plača znaša 940,58 evrov bruto, s 1. januarjem 2020 pa so iz minimalne plače izločeni vsi dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. V minimalno plačo ni možno všteti povračil stroškov v zvezi z opravljanjem dela, ki jih je delodajalec dolžan izplačati delavcu (npr. povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela, stroškov na službenem potovanju) in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (npr. regres za letni dopust, odpravnine, jubilejne nagrade).

Glede priporočila Gospodarske zbornice Slovenije, ki naj bi ublažili učinke uveljavitve ZMinP-B, v katerih zbornica delodajalcem predlaga nabor možnih ukrepov, ki se nanašajo tudi na nižanje dodatkov oziroma vključitev nekaterih dodatkov v osnovno plačo, pri čemer je Gospodarska zbornica Slovenije dodatno izpostavila, da namen priporočil ni nižanje ali ožanje pravic zaposlenih ampak je

namen priporočil spodbuditi kolektivno dogovarjanje in zagotoviti zakonito urejanje sprememb, je treba izpostaviti, da ZDR-1 glede dodatkov opredeljuje:

- dodatek za delovno dobo,
- dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (ZDR-1 izrecno določa dodatke za nočno, nadurno, nedeljsko in praznično delo – kolektivne pogodbe pa lahko določijo tudi druge) in
- dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu – pri teh dodatkih ZDR-1 določa, da se ti dodatki določijo s kolektivno pogodbo, če niso vsebovani v zahtevnosti dela.

ZDR-1 ne določa višine posameznih dodatkov, ampak napotuje, da se višina dodatkov določi s kolektivno pogodbo, in sicer v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

Vlada RS poudarja, da gre pri dodatkih za zakonsko določene pravice, ki se jim ni mogoče odpovedati. Te pravice pa so nato podrobneje opredeljene še v drugih aktih. Za spremembe ali dopolnitve le-teh pa praviloma ni možen enostranski poseg delodajalca (spremembe bodisi kolektivnih pogodb ali pogodb o zaposlitvi).

Z vidika strokovne razlage je morebitna vključitev nekaterih dodatkov v osnovno plačo možna¹, mora pa biti vidna oziroma opredeljena in skladna z določili ZDR-1 in ustrezne kolektivne pogodbe, ki delodajalca neposredno zavezuje.

Dodatna opredelitev dodatkov in določitev višine posameznih dodatkov (zakonskih in po kolektivnih pogodbah) je predmet kolektivnega dogovarjanja, kjer delodajalci oziroma njihovi predstavniki sodelujejo s sindikati kot predstavniki delavcev.

V primeru dilem, ko delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba na ravni dejavnosti je mnenje stroke in tudi prakse Vrhovnega sodišča RS², da bi moral delodajalec zaradi načela enakosti kot kriterij za določitev višine dodatka upoštevati višino določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, ki bi ga zavezovala, ali v primerljivi kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Ker gre za zakonsko pravico, je pravica do dodatka seveda iztožljiva.

Upoštevaje navedeno, bi bilo kakršnokoli enostransko spreminjanje ureditve pravic delavcev v povezavi s spremembo opredelitve minimalne plače nezakonito. Zato je ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti mag. Ksenija Klampfer tudi že pozvala k doslednemu in zakonitemu izvajanju določb ZMinP-B in ob tem napovedala poostren nadzor nad njegovim izvajanjem s strani Inšpektorata Republike Slovenije za delo. Hkrati je ministrica pozvala tudi vse socialne partnerje k čim prejšnjemu pristopu k dogovarjanju o novi politiki plač.

Vlada RS tudi pojasnjuje, da je Inšpektorat Republike Slovenije za delo izvajanje usmerjenega nadzora na področju ZMinP-B vključil v svoje programske usmeritve za leto 2020. Ob tem je treba poudariti, da so spremembe navedenega zakona začele veljati s 1. januarjem 2020, prvič pa bodo

¹ Upoštevajoč določbe 30. in 129. člena ZDR se stranki pogodbe o zaposlitvi **ne moreta veljavno dogovoriti**, da delavcu pravica do dodatka za delovno dobo, določenega v kolektivni pogodbi **ne pripada ali pa, da mu ta pripada v nižjem znesku, kot je določeno v kolektivni pogodbi**. Po presoji revizijskega sodišča pa ni ovir za to, da se delavec in delodajalec ne bi mogla dogovoriti na primer, da se dodatek za delovno dobo ne izkazuje ločeno na plačilni listi, temveč se v pogodbi o zaposlitvi določi višja plača, ki poleg pripadajoče osnovne plače vsebuje tudi dodatek za delovno dobo; vse ob predpostavki, da je delavcu zagotovljen minimum pravic, ki so določene v delovnopravni zakonodaji in kolektivnih pogodbah. Sodba Vrhovnega sodišča RS št. VIII Ips 10/2013.

² Glej Sklep VIII Ips 191/2018 z dne 21. 5. 2019

upoštevane pri plači za mesec januar 2020, ki bo izplačana v mesecu februarju. Skrajni rok za izplačilo januarske plače je, glede na določbo drugega odstavka 134. člena ZDR-1, 18. februar 2020. Inšpektorat Republike Slovenije za delo bo začel z izvajanjem usmerjenega nadzora na področju sprememb ZMinP v mesecu februarju in ga bo izvajal do konca leta 2020. Če pa bo Inšpektorat Republike Slovenije za delo prejel prijave kršitev delovnopravne zakonodaje, ki bi nakazovale na zlorabe ZMinP-B, jih bo obravnaval nemudoma.