



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Gospodarska zbornica Slovenije
Pravna služba

pravnaslužba@gzs.si

Številka: 1001-2411/2020-2

Datum: 9. 10. 2020

Zadeva: Minimalna plača, osnovna plača, nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela

V zvezi z vašim dopisom, posredovanim preko elektronske pošte dne 25. 9. 2020, v katerem izpostavljate vprašanja v povezavi z minimalno plačo in nadomestilom plače v primeru, ko delavec ni prisoten na delu ves mesec in ima osnovno plačo nižjo od minimalne plače, uvodoma pojasnjujemo, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem delovne zakonodaje je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo, medtem ko konkretne sporne zadeve rešuje pristojno delovno in socialno sodišče.

Upošteva je navedeno pojasnjujemo, da Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18; v nadaljnjem besedilu: ZMinP) 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 najmanj sorazmerni del minimalne plače. Znesek minimalne plače tako predstavlja najnižjo možno mesečno plačo (bruto), ki pripada zaposlenemu za plačilo dela za polni delovni čas, tudi če bi bila njegova plača po kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi sicer nižja. V takih primerih mora delodajalec pri obračunu plače delavcu dodati razliko do minimalne plače.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 83/18; v nadaljnjem besedilu: ZMinP-B) je določil višino minimalne plače za leto 2020 v znesku 940,58 evrov (bruto). Poleg tega je ZMinP-B s prvim januarjem 2020 spremenil tudi definicijo minimalne plače, in sicer na način, da se 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, ne všttevajo v minimalno plačo, s čimer se

vzpostavlja enakopravnejšo in pravičnejšo obravnavo vseh zaposlenih, predvsem tistih z najnižjimi dohodki.

Kot smo na identično vprašanje Združenja delodajalcev Slovenije pojasnili že v odgovoru z dne 3. 7. 2020, ki ga navajate tudi v vašem dopisu, ZMinP-B z nobeno določbo ni posegel v način določanja osnovnih plač niti ni posegel v ureditev nadomestila plače za čas odsotnosti delavca, kot ga ureja 137. člen Zakona 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, 22/19 – ZposS in 81/19; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), kar pomeni, da tudi obračunavanje nadomestila plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta ali zaradi z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni ali zaradi bolezni ostaja nespremenjeno in zato upošteva posebna pravila glede nadomestila plače lahko pride do drugačnih (tudi nižjih) zneskov izplačanih mesečnih prejemkov, kot to določa ZMinP-B.

Enako stališče izhaja tudi iz podrobnejših informacij iz začetka leta 2020 o pravicah in obveznostih pri določanju in izplačilu plačila za delo v povezavi z minimalno plačo, ki jih lahko najdete tudi na spletni strani ministrstva GOV.SI ([spletna povezava](#)) in ([dodatna pojasnila](#)).

Če povzamemo naše mnenje, je torej delavec za čas opravljanja dela upravičen do plače najmanj v višini minimalne plače (če dela celoten mesec v polni višini minimalne plače, če dela le del meseca v sorazmernem delu višine minimalne plače), pri čemer morajo biti 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 izvzeti iz minimalne plače. Če ima delavec osnovno plačo nižjo od minimalne plače, mu mora delodajalec za čas dejanskega opravljanja dela dodati razliko do minimalne plače oziroma njenega ustreznega dela, pri čemer so seveda dodatki izvzeti. Za čas morebitne odsotnosti z dela pa je delavec upravičen do nadomestila plače in ne do plače. Nadomestilo plače se obračunava v skladu s 137. členom ZDR-1 in je neodvisno od ZMinP, zato je lahko v posameznem konkretnem primeru končno izplačilo delavcu, ki je celoten mesec ali del meseca opravičeno odsoten z dela, tudi nižje od višine minimalne plače z ustreznimi dodatki.

S spoštovanjem,

Pripravila:
Lilijana Tratnik
sekretarka

mag. Katja Rihar Bajuk
GENERALNA DIREKTORICA

Damjan Mašera
vodja sektorja