



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA FINANCE

FINANČNA UPRAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

Generalni finančni urad

Šmartinska cesta 55, p.p. 631, 1001 Ljubljana

T: 01 478 38 00
F: 01 478 39 00
E: gfu.fu@gov.si
www.fu.gov.si

FINANČNA UPRAVA
REPUBLIKE SLOVENIJE



Podpisnik: Peter Jenko
Izdajatelj: SIGOV-CA
Številka certifikata: 00AF8A6EEA0000000567C8B05
Potek veljavnosti: 19. 02. 2023
Čas podpisa: 21. 01. 2020 06:40
Št. dokumenta: 0920-698/2020-4
Spletni naslov: www.fu.gov.si

Številka: 0920-698/2020-4
Datum: 21. 01. 2020

Zadeva: **Seznanitev s spremembo določitve minimalne plače na podlagi Zakona o minimalni plači**



Na podlagi dogovora z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) vam v prilogi pošiljamo gradivo: Minimalna plača; pravice in obveznosti pri določanju in izplačilu plačila za delo, ki ga je pripravilo pristojno ministrstvo. Za vse informacije v zvezi z vprašanji glede minimalne plače je pristojno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela (Elektronska pošta: gp.mddsz@gov.si, Telefon: 01 369 77 08) in v okviru ministrstva tudi Inšpektorat RS za delo (Elektronska pošta: gp.irsd@gov.si, Telefon: 01 330 50 85).

Pripominjamo, da sprememba določitve minimalne plače ne posega na obveznosti delodajalca predložitve obračuna davčnega odtegljaja, ki ga mora predložiti prek sistema eDavki najkasneje na dan izplačila plače.

S spoštovanjem,

Peter Jenko,
generalni direktor

Priloga: obvestilo MDDSZ

Vročiti: zavezancem prek sistema eDavki

MINIMALNA PLAČA

-

pravice in obveznosti pri določanju in izplačilu plačila za delo

Januar, 2020

Vsebina:

1. Obrazložitev sistema minimalne plače	3
2. Obrazložitev sistema plače in dodatkov	4
3. Obveznost spoštovanja določb kolektivnih pogodb.....	6
4. Opozorilo na upoštevanje obveznosti iz ZDR-1 (10., 32., 126., 128., 129., 134 in 135. člen).....	7
5. Kršitev določb ZMinP.....	7
6. Dodatno	8

1. Obrazložitev sistema minimalne plače

1.1. Splošno

Zakon o minimalni plači¹ (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.

Zakon določa minimalno plačo v bruto znesku, od katerega delodajalec na delavčev račun izplačuje neto znesek ter v njegovem imenu, skladno s finančnimi predpisi, na ustrezne račune nakazuje prispevke in akontacijo dohodnine, pri čemer se seveda upoštevajo tudi osebne okoliščine (npr. vzdrževani družinski člani) in uveljavljanje davčnih olajšav, kar je tudi razlog za različne neto zneske med posameznimi delavci.

Znesek minimalne plače predstavlja najnižjo možno mesečno plačo (bruto), ki pripada zaposlenemu za polni delovni čas, tudi če bi bila njegova določena plača po kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi sicer nižja. Kolektivne pogodbe dejavnosti pogosto višino izhodiščne oziroma osnovne plače za nižje tarifne razrede določajo pod zneskom zakonsko določene minimalne plače. V takih primerih mora delodajalec pri obračunu plače delavcu dodati razliko do minimalne plače.

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, se ne vštevajo v minimalno plačo, kar velja za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 dalje. Pred tem so bili iz obsega minimalne plače 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.

Poleg tega v minimalno plačo tudi ni možno všteti povračil stroškov, 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), kot tudi ne drugih prejemkov iz delovnega razmerja (npr. regres za letni dopust, odpravnine, jubilejne nagrade).

1.2. Določanje in usklajevanje minimalne plače

ZMinP določa redno letno usklajevanje minimalne plače, in sicer se znesek minimalne plače vsako leto v januarju usklajuje najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin. Za uskladitev minimalne plače se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta in velja za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja tekočega leta dalje.

Znesek minimalne plače za tekoče leto določi ministrica oz. minister, pristojen za delo, po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji in ga objavi v Uradnem listu Republike Slovenije najkasneje do 31. januarja tekočega leta.

Od januarja 2021 se bo za določitev minimalne plače uporabljala formula, na podlagi katere bo moral najnižji prejemek za polni delovni čas za 20 odstotkov presežati izračunane minimalne življenjske stroške.

¹ Uradni list RS, št. [13/10](#), [92/15](#) in [83/18](#)

Upošteva raste življenjskih potrebščin, gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarsko rast ter gibanje zaposlenosti pa se bi lahko določil višji znesek minimalne plače. Zakon ob tem določa tudi zgornjo mejo zneska minimalne plače, in sicer minimalna plača ne bo smela presegati izračunane minimalne življenjske stroške za več kot 40 odstotkov.

1.3. Minimalna plača v letu 2020

Delavci so torej v primeru dela s polnim delovnim časom upravičeni prejemati plačo najmanj v višini minimalne plače.

V letu 2020 minimalna plača znaša 940,58 evrov (bruto), pri čemer morajo biti 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.

2. Obrazložitev sistema plače in dodatkov

2.1. Plačilo za delo

Plačilo za opravljeno delo v temelju ureja Zakon o delovnih razmerjih² (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 upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

ZDR-1 ne določa višine osnovnih plač, pač pa v osmi alineji prvega odstavka 31. člena ZDR-1 določa, da **mora pogodba o zaposlitvi vsebovati tudi določilo o znesku osnovne plače** delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih.

V Republiki Sloveniji se torej 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 izhodiščnih oziroma najnižjih osnovnih plač za različne ravni zahtevnosti dela.

Konkretna osnovna plača posameznega delavca se določi s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora delodajalec upoštevati ureditev osnovne oziroma izhodiščne plače v kolektivni pogodbi, ki ga neposredno zavezuje. Poleg osnovne plače pa je plača delavca sestavljena še iz dela plače za delovno uspešnost, dodatkov in plačila za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Ob tem pa mora delodajalec ob konkretnem izplačilu plače upoštevati zakonsko določeno višino minimalne plače.

² 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

2.2. Dodatki

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.

Poudarjamo, 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).

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

V primeru dilem glede izvrševanja posameznih kolektivnih pogodb, so za ustrezno razlago pristojne posamezne komisije za razlago konkretnih kolektivnih pogodb. Že sprejete razlage kolektivnih pogodb, dane s strani komisij za razlago kolektivnih pogodb, so objavljene v uradnih listih.

V primeru dilem, ko delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, je mnenje stroke, 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. Do primera, ko delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, se je v podobnem primeru opredelilo tudi Vrhovno sodišče Republike Slovenije v Sklepu VIII Ips 191/2018 z dne 21. 5. 2019.

2.3. Plačilni dan, kraj in način izplačila plače

V skladu s 134. členom ZDR-1 se plača plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan. Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

V skladu s 135. členom ZDR-1 se plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca izplačujejo preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi

drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati **pisni obračun**, iz katerega so razvidni **podatki o plači (osnovna plača, del plače za delovno uspešnost, dodatki, poslovna uspešnost)³, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan**. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu.

Pisni obračun je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

Delodajalec je dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

2.4. Ureditev osnovne plače

Z zadnjo novelo zakona, ki ureja minimalno plačo - Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači⁴ (v nadaljnjem besedilu: ZMinP-B), se je s 1. januarjem 2020 spremenila definicija minimalne plače in način določitve minimalne plače od leta 2021 dalje z navezavo na minimalne življenjske stroške ter določila višina minimalne plače za leti 2019 in 2020. Nikakor pa ZMinP-B ni posegel v definicijo plače po ZDR-1 in ne posega v ureditev najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah ali osnovnih plač po pogodbah o zaposlitvi in tudi ne posega v ureditev določanja višine dodatkov. Določitev višine posameznih dodatkov ZDR-1 prepušča dogovoru med socialnimi partnerji in ureditvi v kolektivnih pogodbah. **ZMinP-B tako spreminja le definicijo minimalne plače, s čimer ostaja določanje izhodiščnih in osnovnih plač ter osnova za določanje višine posameznih dodatkov nespremenjena.**

3. Obveznost spoštovanja določb kolektivnih pogodb

ZDR-1 v 9. členu v zvezi z omejitvijo avtonomije pogodbenih strank določa, da morata delavec in delodajalec kot pogodbeni stranki delovnega razmerja pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja spoštovati določbe zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

Ko delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, se je Vrhovno sodišče Republike Slovenije v Sklepu VIII Ips 191/2018 z dne 21. 5. 2019 opredelilo, da je pravica do dodatka, ki je zagotovljena z zakonom, ki le glede višine napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi, zakonsko določena pravica. Če delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, je treba v takšnih primerih izhajati iz ureditve pravice v drugih kolektivnih pogodbah⁵.

³ Na podlagi 126. člena ZDR-1 je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

⁴ Uradni list RS, št. 83/18

⁵ V konkretnem primeru je večina v spornem času veljavnih kolektivnih pogodb določala dodatek za delo preko polnega delovnega časa najmanj v višini 30%.

4. Opozorilo na upoštevanje obveznosti iz ZDR-1 (10., 32., 126., 128., 129., 134 in 135. člen)

V zvezi s podanimi pojasnili glede minimalne plače in plačila za delo dodatno izpostavljam obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz določb ZDR-1:

- Delodajalec mora pri sprejemanju splošnih aktov izpolnjevati obveznosti iz 10. člena ZDR-1 v zvezi s sodelovanjem s sindikati oz. svetom delavcev.
- Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe (32. člen ZDR-1).
- Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (126. člen ZDR-1).
- Delodajalec mora delavcu zagotavljati dodatke v skladu s 128. členom ZDR-1.
- Delavcu pripada dodatek za delovno dobo (129. člen ZDR-1).
- Delodajalec mora delavcu izplačati plačo in mu izdati pisni obračun v skladu s 134. in 135. ZDR-1.

Za kršitve, ki se nanašajo na plačilo za delo⁶, so v ZDR-1 opredeljeni prekrški z najstrožje zagroženimi sankcijami, ki znašajo od 3.000 do 20.000 eurov. Z globo od 1.500 do 8.000 evrov se kaznuje manjši delodajalec, z globo od 450 do 1.200 eurov pa se ta tovrstni prekršek kaznuje delodajalec posameznik. Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti.

Inšpektorat RS za delo lahko v postopku o prekršku izreče globo v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, vendar znotraj predpisanega razpona.

5. Kršitev določb ZMinP

Če delodajalec delavcu ne izplača plače v skladu z določbami ZMinP, stori prekršek, ki se kaznuje z globo od 3.000 do 20.000 eurov (za manjšega delodajalca, ki zaposluje deset ali manj delavcev, znaša globo od 1.500 do 8.000 eurov). Z globo od 1.000 do 2.000 eurov se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe, ki stori ta prekršek.

Delavci lahko v primeru, da za delo s polnim delovnim časom ne bi prejeli plače najmanj v višini minimalne plače (oziroma za delo s krajšim delovnim časom v sorazmerni višini), 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 ter povračila stroškov in drugi prejemki iz delovnega razmerja izvzeti iz minimalne plače, pravice uveljavljajo neposredno pri delodajalcu. Kršitev lahko prijavijo Inšpektoratu Republike Slovenije za delo⁷, lahko pa s pisnim obračunom plače denarno terjatev uveljavljajo neposredno v izvršilnem postopku ali vložijo tožbo na pristojno delovno sodišče. Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v petih letih od dneva nastanka.

⁶ 126., 128., 134. in 135. člen ZDR-1

⁷ <https://e-uprava.gov.si/podrocja/drzava-druzba/inspekcijski-postopki/prijava-inspekciji-delo.html>

6. Dodatno

Kontakti za dodatne informacije:

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

Elektronska pošta: gp.mddsz@gov.si

Telefon: 01 369 77 08

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Inšpektorat RS za delo

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

Elektronska pošta: gp.irsd@gov.si

Telefon: 01 330 50 85