

Spremembe, ki jih prinaša Zakon o minimalni plači

Sprememba Zakona o minimalni plači je bila osrednja tema razprav v parlamentu in v gospodarstvu v mesecu decembru 2018. Kaj se spreminja?

Metka Penko Natlačen, Pravna služba GZS

Minimalno plačo določa država z zakonom. Zakon določa minimalno višino izplačila, ki ga mora prejeti vsak delavec, zaposlen za polni delovni čas in ki jo mora zagotavljati delodajalec. Novosti Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18) so naslednje:

1. sprememba je **povišanje minimalne plače**, tako, da bo le-ta znašala:
 - za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2019 do 31. decembra 2019, 886,63 evra;
 - za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 do 31. decembra 2020, 940,58 evra,
 - za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2021 dalje, je določena nova formula za določitev višine minimalne plače.
2. **izločitev vseh dodatkov iz minimalne plače**, vključno z dodatkom za delovno dobo ter delom plače za delovno uspešnost in plačilom za poslovno uspešnost. V letu 2019 izločitev velja za tri dodatke: za nočno delo, za delo v nedeljo, za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Zaradi izvzema naštetih delov plače iz vsebine minimalna plača ni več skladna s splošno definicijo plače po Zakonu o delovnih razmerjih. ZDR-1 opredeljuje, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov; prav tako je njen sestavni del tudi plačilo za poslovno uspešnost. Izločeni dodatki pa se bodo obračunali v odstotku od osnove, ki jo predstavlja osnovna plača za polni delovni čas, in prišteli nad minimalno plačo. Dejanski učinki zakona o minimalni plači bodo znani v februarju, ko bodo izvedena izplačila za delo v januarju na njegovi podlagi. ^{gg}

Iz minimalne plače so izključeni vsi dodatki, vključno z dodatkom za delovno dobo, delom plače za delovno uspešnost in plačilom za poslovno uspešnost.

Revizijska odločitev o dodatku za delovno dobo v KP kovinske industrije

V začetku leta 2018 je v dveh individualnih sporih zoper delodajalca v kovinski industriji Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani odločilo tako, da je obračun dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v primeru, ko je ta doba drugačna (krajša) od skupne delovne dobe, nepravilna. V eni od pravno-močnih odločitev je bila vložena revizija, o kateri je bilo 19. 12. 2018 odločeno v sodbi Vrhovnega sodišča VIII Ips 168/2018.

V sodbi je sodišče zavzelo stališče, da je zakon kolektivnemu urejanju prepustil zgolj višino dodatka za delovno dobo, ne pa tudi opredelitve obdobja delovne dobe, za katerega se delavcem obračunava in izplačuje dodatek za delovno dobo.

Revizijsko sodišče je navedlo v obrazložitvi, da zakonski pojem delovna doba iz 129. člena ZDR-1 ne pomeni samoumevno in samodejno vključevanja celotne delovne dobe zaposlenega ne glede na to, pri katerem delodajalcu je dosežena. Prvi odstavek 129. člena ZDR-1 je tudi v povezavi s prehodno določbo 222. člena ZDR-1 potrebno razlagati tako, da sta predmet kolektivnega dogovarjanja lahko tudi dolžina in način upoštevanja delovne dobe in odmerni odstotek, saj oboje ustreza pojmu »višina dodatka« po 129. členu ZDR-1.

Iz tega lahko zaključimo, da so vsi delodajalci v tej dejavnosti, ki so izplačevali dodatek na delovno dobo samo pri zadnjem delodajalcu, ravnali skladno z odločitvijo Vrhovnega sodišča.