**DODATNO POJASNILO GLEDE NOVE DEFINICIJE MINIMALNE PLAČE**

**(dodatki in nadomestilo plače)**

1. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači (ZMinP-B) je določil višino minimalne plače za leto 2020 v znesku 940,58 evrov (bruto) in s prvim januarjem 2020 spremenil definicijo minimalne plače 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 vštevajo v minimalno plačo.

Do prvega januarja 2020 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. ZMinP-B pa je s 1. januarjem 2020 spremenil definicijo minimalne in med drugim iz obsega minimalne plače izključil vse dodatke, določene z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami.

Na podlagi nove definicije minimalne plače bi morebitni dodatki, ki so pri delodajalcu določeni s splošnimi akti ali pogodbami o zaposlitvi, ki dejansko nimajo podlage v zakonu, drugem predpisu ali kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca, lahko bili vključeni v obseg minimalne plače, vendar le v primeru, da je osnovna plača delavca oziroma delavčeva izhodiščna plača določena pod zneskom zakonsko določene minimalne plače.

Osnovna plača se za posameznega delavca skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) določi s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora delodajalec upoštevati ureditev osnovne oziroma izhodiščne plače v kolektivni pogodbi, ki ga neposredno zavezuje. Za spremembe ali dopolnitve le-teh pa praviloma ni možen enostranski poseg delodajalca (spremembe bodisi kolektivnih pogodb ali pogodb o zaposlitvi je možno izvajati le s soglasjem nasprotne stranke). Dodajamo, da iz prvega odstavka 127. člena ZDR-1 izhaja, da se osnovna plača določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Posebej je treba opozoriti, da določene dodatke opredeljuje že ZDR-1 (npr. dodatek za nočno, dodatek za nadurno delo, dodatek za delovno dobo…), pri čemer pa ne določa višine teh 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. Do sprememb veljavnih kolektivnih pogodb pa lahko pride le takrat, kadar je takšna volja in interes obeh strank, stranke na strani delavcev in stranke na strani delodajalcev. Če ni volje ali interesa obeh strank za sklenitev neke kolektivne pogodbe ali njenega aneksa, do sklenitve ne more priti. Rezultat pogajanj pa je vedno tudi odvisen le od pogodbenih strank.

Tematiko splošnih aktov pa ZDR-1 obravnava v okviru 10. člena. V skladu z navedenim členom mora delodajalec predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu in posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu z ZDR-1 lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. V tem primeru mora delodajalec predlog splošnega akta pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku, delodajalec pa mora pred sprejemom posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

1. Glede vprašanj, ki se nanašajo na vpliv spremenjene definicije minimalne plače na ureditev nadomestila plače za čas odsotnosti z dela, pa je treba izpostaviti, da 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.

ZMinP-B ni posegel v ureditev nadomestila plače, kot ga ureja 137. člen ZDR-1, kar pomeni, da tudi obračunavanje nadomestila plače, do katerega ima delavec pravico v primerih, določenih z zakonom ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca, ostaja nespremenjeno in zato upoštevaje posebna pravila glede nadomestila plače lahko pride do drugačnih zneskov izplačanih mesečnih prejemkov, kot to določa ZMinP-B.