

Številka: 295/2010
Datum: 2.3.2010

ZADEVA: Uveljavitev Zakona o minimalni plači

I. Uvod

Dne 23.2.2010 je stopil v veljavo Zakon o minimalni plači, (UL RS, št. 13/2010). Z njegovo uveljavitvijo je prenehal veljati Zakon o določitvi minimalne plače (UL RS, št. 114/12006 in 36/2008). V tem zakonu opredeljena minimalna plača po svoji vsebini ohranja dosedanjo vsebino. Zakon pravi, da je minimalna plača mesečna plača, za delo opravljeno v polnem delovnem času; če delavec dela krajši delovni čas od polnega ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače.

Glede na definicijo minimalna plača vsebuje vse elemente plače, kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 42/2002, 103/2007) - drugi odstavek 126. člena, torej osnovno plačo, del plače za delovno uspešnost, dodatke (za delo v manj ugodnem delovnem času, za delo v težjih delovnih pogojih in dodatek za dopolnjeno delovno dobo), del plače za poslovno uspešnost.

Nov znesek minimalne plače znaša 734,15 € in pripada zaposlenim za delo, opravljeno od prvega dne naslednjega meseca po uveljavitvi novega zakona, torej za delo opravljeno od 1.3.2010 dalje. Spremenjen je način usklajevanja minimalne plače, ki se opravi enkrat letno in velja od 1. januarja tekočega leta dalje. Za objavo novega zneska je zadolžen minister za delo družino in socialne zadeve najkasneje do 31. januarja tekočega leta, po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji. Prva izplačila nove višine minimalne plače bodo torej v mesecu aprilu 2010, za delo, opravljeno v mesecu marcu.

Nova višina minimalne plače predstavlja zakonsko zavezo delodajalcev, ki so jo dolžni izpolnjevati, razen v primeru posebnega dogovora (sporazuma) o postopnem prehodu na novo minimalno plačo. V takem primeru se lahko zamakne prehod na polno minimalno plačo do 31.12.2011, ko se izteče prehodno obdobje, za katerega zakon dovoljuje postopen prehod.

II. Minimalna plača in izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah / najnižje osnovne plače po kolektivnih pogodbah (dejavnosti in podjetij)

Nova višina minimalne plače nima direktnega vpliva oziroma neposrednega učinka na povišanje izhodiščnih plač / najnižjih osnovnih plač kot jih opredeljujejo kolektivne pogodbe dejavnosti ali kolektivne pogodbe pri delodajalcih. Takemu vplivu pa se ne bo mogoče izogniti posredno, saj vplivajo novi zneski minimalne plače izplačila v podjetjih do V. in celo VI. tarifnega razreda. Iz tega razloga bodo verjetno delodajalci razmišljali o ponovni diferenciaciji najnižjih osnovnih plač za posamezne skupine delovnih mest glede na določene tarifne razrede.

Nekoliko drugačna situacija je v dejavnostih, kjer določajo tudi kolektivne pogodbe minimalno izplačilo zaposlenim. V takem primeru je potrebno upoštevati tisto minimalno izplačilo, (ki ima vse sestavine kot minimalna plača), ter izplačati znesek, ki je za delavca bolj ugoden.

III. Postopen prehod na novi znesek minimalne plače

Zakon o minimalni plači ureja možnost postopnega prehoda na novi znesek minimalne plače in ureja postopek tega prehoda. Glede postopnosti prehoda je potrebno skleniti pisen sporazum z ustreznim organom pri delodajalcu v roku dveh mesecev od uveljavitve zakona, torej do 23.4.2010.

Pogoj za sklenitev takega sporazuma je, da delodajalec ugotovi:

- da bi izplačevanje minimalne plače v novi višini povzročilo velike izgube in ogrozilo obstoj podjetja **ali**
- imelo za posledico odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev.

Sporazum se lahko sklene samo za čas prehodnega obdobja, ki lahko traja najdalj do 31.12.2011.

O postopnem prehodu se delodajalec pisno dogovori:

- s sindikatom pri delodajalcu
- s svetom delavcev, če ni sindikata pri delodajalcu
- z delavci na zboru delavcev, če ni sveta delavcev ne sindikata pri delodajalcu.

Postopek, ki naj mu sledi delodajalec v primeru, da je potreben postopen prehod na novo višino minimalne plače, je naslednji:

1. ugotovitev delodajalca, da bi izplačilo novega zneska minimalne plače povzročilo posledice, opredeljene v 9. členu Zakona o minimalni plači (glej predhodni odstavek);
2. pobuda sindikatu/svetu delavcev/zboru delavcev za sklenitev pisnega sporazuma o postopnem prehodu na novo višino minimalne plače;
3. obvestilo Inšpektorata RS za delo o nameri sklenitve sporazuma o postopnem prehodu;
4. razprava o vloženi pobudi s sindikatom, na svetu delavcev, na zboru delavcev;
5. podpis sporazuma o postopnem prehodu na določeno višino minimalne plače;
6. predložitev sporazuma Inšpektoratu RS za delo.

Sporazum naj obsega:

1. navedbe obeh strank delodajalca in delavskega predstavništva (ki jih zastopa predsednik sindikata, predsednik sveta delavcev ali predsednik delovnega predsedstva, ki je vodilo zbor delavcev);
2. ugotovitev, da obstojajo pogoji za sklenitev takega sporazuma (navedba oz. utemeljitev razloga za njegovo sklenitev iz zakona);
3. navedbe postopnosti prehoda na novo višino minimalne plače po rokih in zneskih, kot opredeljuje 10. člen Zakona o minimalni plači;
4. trajanje sporazuma (najdalj do izteka prehodnega obdobja po zakonu, sklenjen pa mora biti v dveh mesecih od uveljavitve zakona);
5. datum uveljavitve sporazuma;
6. podpis predstavnikov obeh strank dogovora.

Sklenjen sporazum se (s priporočeno pošto) predloži Inšpektoratu RS za delo (enako kot namera o sklenitvi tega sporazuma), kar izrecno določa 9. člen Zakona o minimalni plači.

IV. Pogajanja med delodajalcem in pristojnim organom

Sindikalne centrale so zelo pozorne na vsebine sporazumov o postopnem prehodu na novo višino minimalne plače. Nekatere so izdale svoja navodila o tem, s kakšnimi dokazili naj postrežejo delodajalci, preden sindikat pri delodajalcu sprejme pobudo za postopen prehod na novo višino minimalne plače; nekatere centrale pa so tudi postavile pogoj, da sindikat pri delodajalcu ne sme podpisati sporazuma prej, preden ne pridobi soglasja centrale.

V primeru sveta delavcev gre za samostojno odločitev tega organa o navedeni problematiki in ne za skupno posvetovanje ali soodločanje med svetom delavcev in delodajalcem. Rezultat medsebojnega pogajanja delodajalca s svetom delavcev (ali sindikatom pri delodajalcu) bo podpis pisanega sporazuma.

Enak postopek velja tudi za zbor delavcev: delodajalec predlaga njegov sklic s predlogom dnevnega reda. Delavci bodo pod pogojem sklepčne udeležbe izvolili delovno predsedstvo in v nadaljevanju odločali o pobudi delodajalca. Odločitev mora biti sprejeta s sklepom, ki se zanj opredeli vsaj 51 odstotkov zaposlenih. V zadnjem primeru je podpisnik sporazuma z delodajalcem predsednik delovnega predsedstva ali oseba, ki ga za to pooblasti zbor delavcev.

V. Prehodne višine minimalne plače

Kljub sklenjenemu sporazumu pa tudi v času trajanja sporazuma plačilo zaposlenim ne sme biti nižje od prehodnega zneska minimalne plače. Ta znaša za delo opravljeno od 1.3.2010 dalje 654,69 €; za delo opravljeno od 1.1.2011 dalje pa 685,25 €, z upoštevanjem ustrezno valorizacijo v letu 2010; ter za delo opravljeno od 1.1.2012 dalje poln novi znesek minimalne plače z upoštevanjem valorizacijo skladno s tem zakonom.

VI. Nadzor nad izvajanjem zakona in kazenske določbe

Kazenske določbe v Zakonu o minimalni plači nalagajo delodajalcu, ki ne izplačuje minimalne plače skladno s tem zakonom globo do 3.000 do 20.000 €; malemu delodajalcu za enak prekršek preti globa od 1.500 do 8.000 €. Globa se naloži v plačilo tudi odgovorni osebi delodajalca, ki stori prekršek v zvezi z izplačilom minimalne plače.

Nadzor nad izvajanjem določb tega zakona opravlja Inšpektorat RS za delo.

Metka Penko Natlačen, univ. dipl. prav.
Samostojna pravna svetovalka

Marko Djinović, univ. dipl. prav.
Namestnik vodje Pravne službe