

POJASNILA MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE V ZVEZI Z IZVAJANJEM ZAKONA O MINIMALNI PLAČI

»POJASNILA ZA DELODAJALCE IN PRI NJIH ZAPOSLENE DELAVCE V ZVEZI Z IZVAJANJEM ZAKONA O MINIMALNI PLAČI

• Stvarna in časovna veljavnost zakona

Zakon velja za **vse delodajalce**, ki zaposlujejo delavce v Sloveniji, in za **vse pri njih zaposlene delavce**. Zakon velja za izplačila plač za delo opravljeno od prvega dne naslednjega meseca po uveljavitvi tega zakona, ki se uveljavi naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, to pomeni **za plačilo za delo od 1. marca 2010 dalje**.

• Definicija minimalne plače

Zakon določa, da je minimalna plača mesečna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času. Iz tega izhaja, da v minimalno plačo sodijo vsi elementi plače, kot jih navaja Zakon o delovnih razmerjih, torej osnova plača delavca za določen mesec in dodatki, ki mu pripadajo, razen dodatka za delo preko polnega delovnega časa.

Zaposleni, ki za delo v polnem delovnem času v skladu s pogodbo o zaposlitvi oziroma zakonom prejema minimalno plačo, mora v primeru, da opravlja delo preko polnega delovnega časa, poleg minimalne plače prejeti še plačilo in dodatek za delo preko polnega delovnega časa.

V minimalno plačo se ne všttevajo prejemki, ki imajo naravo povračil stroškov v zvezi z delom, kot so npr. dnevnice, terenski dodatki, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, povračilo stroškov za prehrano med delom. Prav tako se v minimalno plačo ne všteta regres za letni dopust

• Prehodni režim

SKLEPANJE SPORAZUMA

V zvezi z ureditvijo 9. člena zakona, ki omogoča, da se lahko delodajalec o postopnem prehodu na višjo minimalno plačo in o dinamiki tega prehoda posvetuje in sklene pisni sporazum s sindikatom pri delodajalcu, kot je opredeljen v zakonu, ki ureja delovna razmerja, če tega ni, pa s svetom delavcev ali z delavci na zboru delavcev menimo in pojasnjujemo:

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l.RS, št. 42/02 in 103/07) kot upravičence pri sodelovanju v postopkih kolektivnega urejanja pravic delavcev določa sindikate pri delodajalcu, za katere se po tem zakonu štejejo reprezentativni sindikati, ki

imajo člane zaposlene pri delodajalcu in ki imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika po 208. členu zakona. Sindikat je reprezentativen, če ima priznano reprezentativnost v skladu z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov, in sicer na katerikoli ravni (zveza, konfederacija, dejavnost, poklic, v posamezni družbi...). Vsak tak reprezentativen sindikat pa mora tudi imenovati ali izvoliti svojega sindikalnega zaupnika pri posameznem delodajalcu. V primeru, da pri delodajalcu obstaja tak sindikat, se mora delodajalec za uveljavitev možnosti postopnega prehoda na višjo minimalno plačo z njim posvetovati in skleniti sporazum in sicer z vsemi sindikati pri delodajalcu, ki imajo tak status, kot ga določa ZDR – torej, da imajo lastnost reprezentativnosti pri delodajalcu ali na višji ravni v določeni dejavnosti ali poklicu, ki jo opravlja konkretni delodajalec in da tudi imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika pri posameznem delodajalcu.

Posvetovanje in sporazum je v primeru, da ni sindikata pri delodajalcu, kot je opredeljen v zakonu, ki ureja delovna razmerja, možno opraviti in skleniti s svetom delavcem, in sicer v primeru, da je ta že ustanovljen, to pomeni, da so ga delavci že izvolili. Izvolitev sveta delavcev je namreč izključna pravica delavcev in ne njihova obveznost.

V primeru, da pri delodajalcu ni sindikata, kot je opredeljen v zakonu, ki ureja delovna razmerja in da tudi svet delavcev ni izvoljen, lahko delodajalec opravi posvetovanje in sklene sporazum z delavci na zboru delavcev. Pri tem se upošteva interna pravila delovanja oziroma odločanja zbora delavcev, v primeru izostanka avtonomnih pravil delovanja zbora delavcev pri konkretnem delodajalcu, pa je možno za konkretno posvetovanje in sklenitev sporazuma uporabiti pravila delovanja zbora delavcev, kot jih določa Zakon o sodelovanju delavce pri upravljanju. Ta v primeru odločanja o oblikovanju sveta delavcev v novoustanovljeni družbi določa, da to odločitev sprejmejo delavci na zboru delavcev z večino glasov delavcev – več kot polovica delavcev (18. člen ZSDU). Skladno z določbo 69. člena tega zakona sestavljajo zbor delavcev vsi zaposleni v družbi razen vodilnega osebja (vodilno osebje opredeljuje 12. člen ZSDU). V skladu z določbami ZSDU se lahko skliče zbor delavcev tudi po posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa, zato menimo, da je sklic delnih zborov delavcev možen tudi tedaj, ko se sklicuje zaradi posvetovanja in sklepanja sporazuma po Zakonu o minimalni plači. V tem primeru je tudi treba ugotoviti potrebno večino delavcev glede na število vseh delavcev v družbi, razen vodilnega osebja.

Izpostavljenega sporazuma ne morejo nadomestiti individualne pisne izjave delavcev, saj zakon izrecno zahteva sklenitev pisnega sporazuma, ki pa ga individualne pisne izjave delavcev ne morejo nadomestiti.

Sklenjen pisni sporazum s sindikatom pri delodajalcu, kot je opredeljen v zakonu, ki ureja delovna razmerja, če tega ni pa s svetom delavcev ali z delavci na zboru delavcev ostaja v veljavi tudi ob morebitnem kasnejšem povečanju števila delavcev.

PREHODNI ZNESKI MINIMALNE PLAČE

Delodajalec se z delavci lahko sporazume za različne načine in dinamiko prehoda na izplačilo celotnega zneska minimalne plače, določenega v 4. členu zakona, nikakor pa v času sklepanja sporazuma niti kasneje, ko sporazum velja, ne more izplačevati nižjih zneskov, kot so za posamezno obdobje določeni prehodni zneski minimalne plače. Delodajalec, ki se odloči, da se bo z zaposlenimi skušal sporazumeti o prehodnem načinu uvajanja minimalne plače, ki pa sme trajati le do 31. decembra 2011, o tem obvesti Inšpektorat RS za delo. Menimo, da zadošča elektronsko obvestilo, z navedbo podatkov o podjetju (naziv, matična številka), naslovu, odgovorni osebi, številu vseh zaposlenih in številu zaposlenih z minimalno plačo.

V času sklepanja sporazuma in tudi po tem, če je sporazum uspešno sklenjen, delodajalec izplačuje minimalne plače zaposlenim najmanj v zneskih, ki so določeni kot prehodni zneski minimalne plače. To je 654,69 EUR za delo opravljeno do konca leta 2010. Za delo opravljeno po 1. januarju 2011 pa 685,25 EUR oziroma znesek, ki ga bo upošteva rast cen življenjskih potrebščin v letu 2010, najkasneje do 31. januarja 2011 objavil pristojni minister za delo.

• **Dokončna uveljavitev zakonsko določene minimalne plače**

V 4. členu zakona določena minimalna plača, oziroma najmanj za rast cen življenjskih potrebščin v letih 2010 in 2011 povečan znesek, ki ga bo najkasneje do 31. januarja 2012 objavil, minister pristojen za delo, bo brez izjeme veljal za plačilo za delo opravljeno od 1. januarja 2012 dalje za vse delodajalce v Republiki Sloveniji.«

Vir: spletna stran MDDSZ:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/Pojasnila_za_delodajalce_in_delavce.pdf