



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 00

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE
PREDSEDNIK
Šubičeva 4
1000 Ljubljana

gp@dz-rs.si

Številka: 0010-130/2017

Datum: 8. 8. 2017

**Zadeva: Odgovor na poslansko vprašanje Suzane Lep Šimenko v zvezi z
delovno zakonodajo**

Zveza: Vaš dopis št. 020-07/17-0888

Spoštovani,

Na ministrico za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, dr. Anjo Kopač Mrak ste naslovili pisno poslansko vprašanje Suzane Lep Šimenko v zvezi s delovno zakonodajo, na katerega podajamo naslednji odgovor.

V zvezi s vprašanjem, ki se nanaša na zakonsko ureditev minimalne plače pojasnjujemo, da mora delodajalec delavcu zagotoviti minimum plače, določene z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca (126. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. [21/13](#), [78/13 – popr.](#), [47/15](#) – ZZSDT, [33/16](#) – PZ-F, [52/16](#) in [15/17](#) odl. US, v nadaljevanju ZDR-1)). Področje minimalne plače ureja Zakon o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/2010 in 92/15, v nadaljevanju ZMinP), ki določa, da je delavec upravičen do minimalne plače za delo opravljeno v polnem delovnem času, v primeru krajšega delovnega časa od polnega pa delavcu pripada sorazmerni del minimalne plače. Znesek minimalne plače, ki je določen skladno z zakonom in se vsako leto usklajuje najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin in v letu 2017, znaša 804,96 evrov (bruto), predstavlja najnižjo možno mesečno plačo, ki pripada zaposlenemu za polni delovni čas, tudi v primeru, če bi bila njegova plača po kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi sicer nižja.

Bistveni temelj urejanja plač za različne ravni zahtevnosti dela namreč predstavljajo kolektivne pogodbe, sklenjene na različnih ravneh, ki so predmet pogajanj med predstavniki delavcev in delodajalcev, ki avtonomno odločajo o višinah izhodiščnih plač. Ravno praksa določanja izhodiščnih plač za nižje tarifne razrede pod minimalno plačo, pa je lahko razlog za določitev plače konkretnega delavca pod zakonsko določenim minimalnim zneskom. Seveda pa mora tudi v takem primeru delodajalec delavcu za delo s polnim delovnim časom izplačati najmanj minimalno plačo. Pri tem pa morajo biti morebitni dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (nadurno delo, nočno delo, delo v nedeljo in delo na praznike in dela proste dneve po zakonu) izvzeti iz minimalne plače. 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). V primeru nespoštovanja zakonskih določb, ZMinP v 8. členu opredeljuje tudi prekrške, ki so sankcionirani z globo.

Če delavci za delo s polnim delovnim časom ne prejemajo plače najmanj v višini minimalne plače, pri čemer morajo biti že izpostavljeni morebitni dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, povračila stroškov in drugi prejemki iz delovnega razmerja izvzeti iz minimalne plače, svetujemo, da se direktno obrnejo na inšpekcijo dela, lahko pa denarne terjatve iz delovnega razmerja, ki sicer zastarajo v roku petih let, uveljavljajo tudi neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

Inšpektorat RS za delo, Območna enota Novo mesto - Brežice je zadnji inšpekcijski pregled v družbi BETI Tekstilna industrija d.d., Tovarniška cesta 2, Metlika opravila dne 7. 6. 2013. Inšpekcijski pregled je bil opravljen v povezavi z odpovedmi pogodb o zaposlitvi petim delavcem in izplačilom odpravnin. Ugotovljeno je bilo, da so bili delavci državljani R Hrvaške, da so bili dnevni migranti in da so bili zaposleni po pogodbah o zaposlitvi za določen čas, za čas veljavnosti delovnih dovoljenj. Zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas so tem delavcem potekle v letu 2010. Delodajalec delavcem, zaradi pomanjkanja dela, pogodb o zaposlitvi ni več podaljšal. V zvezi z izplačilom odpravnin tem delavcem, pa je bilo ugotovljeno, da takrat veljavni Zakon o delovnih razmerjih ni predvideval pravice do odpravnine delavcem, ki so imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in so te prenehale veljati s potekom časa, za katerega so bile sklenjene. Pristojni inšpektor ni ugotovil kršitev, ki bili bile lahko podlaga za njegovo ukrepanje, zato je postopek ustavil.

Družba je še vedno v postopku prisilne poravnave. Inšpektorat RS za delo od leta 2013 dalje ni prejel nobene prijave domnevnih kršitev delovnopravne zakonodaje. Pristojni inšpektor je pridobil še informacijo, da so delavci družbe v času, ko odgovarjamo, na kolektivnem letnem dopustu.

V skladu z 9. členom ZDR-1 sta delodajalec in delavec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja dolžna upoštevati določbe zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. V kolikor delodajalec in delavec katero od vprašanj s pogodbo o zaposlitvi uredita na način, ki je v nasprotju z določbo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, ki določa minimalne pravice in obveznosti pogodbenih strank, je takšno pogodbeno določilo neveljavno (se ne uporablja) in sestavni del pogodbe postane določba zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta.

Če je torej s pogodbo o zaposlitvi določena nižja raven pravic, kot jih določa zakon, je taka pogodbeno določba neveljavna in jo nadomesti zakonska določba. Posebnih sankcij v zvezi s to določbo ZDR-1 ne določa, saj določba sama določa pravne posledice za primer, da pogodbeni stranki ne upoštevata minimalnih delovnopravnih standardov.

S spoštovanjem,

Dr. Anja KOPAČ MRAK
MINISTRICA