



Številka: 00104-321/2017/7

Datum: 20. 7. 2017

### **Odgovor na poslansko vprašanje mag. Branka Grimsa v zvezi s spoštovanjem dejanskega izplačila najmanj v višini minimalne plače v javnih podjetjih**

Vlada Republike Slovenije je prejela pisno poslansko vprašanje mag. Branka Grimsa v zvezi s spoštovanjem dejanskega izplačila najmanj v višini minimalne plače v javnih podjetjih, na katerega podaja naslednji odgovor.

Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10 in 92/15; v nadaljnjem besedilu: ZMinP) v 1. členu določa pravico do minimalne plače, njeno višino in pogoje, pod katerimi se lahko izplačuje prehodni znesek minimalne plače ter način njenega določanja in objave. Prvi odstavek 2. člena nadalje določa, da ima **vsak delavec, ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela poln delovni čas**, pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, določene v skladu s tem zakonom. Minimalna plača je mesečna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času (drugi odstavek 2. člena ZMinP). Pri čemer se, na podlagi tretjega odstavka 2. člena ZMinP, v minimalno plačo ne všttevajo naslednji dodatki: dodatek za nočno delo, dodatek za delo v nedeljo, dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom od 1. januarja 2017 znaša 804,96 evrov bruto.

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. **Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca** (prvi odstavek 126. člena 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 nadaljnjem besedilu: ZDR-1). Delodajalec je torej dolžan delavcu zagotoviti minimum plače, določene z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca. Gre za minimalno plačo, ki je določena z ZMinP, ali izhodiščno oziroma najnižjo osnovno plačo v posameznem tarifnem razredu, določeno v kolektivni pogodbi. Delavcu mora biti zagotovljena minimalna plača po zakonu, če je minimum plače po kolektivni pogodbi višji, pa delavec prejme višjo plačo po kolektivni pogodbi. ZMinP določa najnižjo plačo, ki jo mora delavec prejeti za delo v polnem delovnem času.

Kot že navedeno, je do minimalne plače upravičen vsak delavec, ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela polni delovni čas. Slovenska zakonodaja delavca opredeljuje na različne načine. Po ZDR-1 je delavec vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Definicija delodajalca iz navedenega člena je osnovna definicija, ki se uporablja za osebe, ki delajo na podlagi o zaposlitvi (v delovnem razmerju), pri čemer pa

posebni zakoni osebe, ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ali imenujejo drugače ali določajo, kdo vse šteje za delavca.

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF; v nadaljnjem besedilu: ZJU) osebo, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju na podlagi pogodbe o zaposlitvi imenuje javni uslužbenec. Glede na zastavljeno vprašanje ni odveč pojasniti, da javni sektor sestavljajo: državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti; javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi; druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti (drugi odstavek 1. člena ZJU). Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po ZJU (tretji odstavek 1. člena ZJU).

Iz navedenega izhaja, da ZMinP oziroma pravica do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače velja za vse delavce oziroma za osebe, ki so v delovnem razmerju, ne glede na morebitno drugačno poimenovanje teh oseb (velja za zasebni in javni sektor). Torej velja tudi za zaposlene v javnih podjetjih.

Nadzor nad izvajanjem določb ZMiP opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo predvsem na podlagi prejetih prijav po uradni dolžnosti. V zvezi s vprašanjem o številu ugotovljenih kršitev v javnih podjetjih je treba pojasniti, da Inšpektorat Republike Slovenije za delo vodi evidence ugotovljenih kršitev po subjektih oz. v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti, po dejavnostih, ki jih opravljajo. Slednje pomeni, da je kot merilo za določanje subjektov lahko zgolj vrsta dejavnosti, ki jo določeni subjekti opravljajo ne pa npr. lastniška struktura pravne osebe. Javna podjetja so namreč specifična glede na svojo lastniško strukturo, ki jih pravzaprav opredeljuje, hkrati pa opravljajo širok nabor gospodarskih dejavnosti. Glede na to torej ni možno izločiti zahtevanih podatkov za ta podjetja, saj bi kot rečeno morali poznati za vsako posamezno pravno osebo lastniško strukturo, s tem da ta podjetja opravljajo različne dejavnosti.

Glede na podatke o morebitnih kršitev Zakona o minimalni plači v javnem sektorju Inšpektorat Republike Slovenije za delo ugotavlja, da v javnem sektorju od dne 1. 1. 2014 naprej ni bilo evidentiranih kršitev Zakona o minimalni plači.