



PREDLOG ZAKONA O DOPOLNITVI ZAKONA O MINIMALNI PLAČI

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM ZAKONA

Decembra 2018 je bil sprejet Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 83/18 – ZminP-B; v nadaljnjem besedilu: ZminP-B). Z uveljavitvijo ZminP-B se je spremenila tudi definicija minimalne plače. Tretji odstavek 2. člena ZminP-B določa, da se 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 všteto v minimalno plačo.

ZminP-B je v prvem odstavku 5. člena (Prehodne in končne določbe) določil, da se minimalna plača začne obračunavati v skladu s tretjim odstavkom 2. člena zakona za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 dalje. Navedeno pomeni, da se za delo opravljeno od 1. januarja 2020 dalje iz definicije minimalne plače izvzame tudi dodatek na delovno dobo, ki je posebnost naše države. Dodatek na delovno dobo, za razliko od drugih dodatkov, ni vezan na pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, prav tako pa tudi ne na pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, kar je sicer namen dodatkov.

Izločitev dodatka na delovno dobo iz definicije minimalne plače za nekatera, predvsem delovno intenzivna podjetja, pomeni, da bodo morala krčiti obseg poslovanja oziroma bo lahko ogrožen tudi njihov obstoj, s tem pa bodo ukinjena tudi številna delovna mesta, ZminP-B namreč ni bil usklajevan med socialnimi partnerji. V nadaljevanju je predstavljen primer vpliva ZminP-B na trgovinsko dejavnost.

Število prejemnikov minimalne plače v trgovinski dejavnosti (SKD panoga G) po podatkih SURS za januar 2019 je 7970. Vpliv na panogo upošteva izračun za prodajalca, na podlagi sledečih predpostavk je naslednji: IV. tarifni razred, v katerem je večina zaposlenih v trgovinski dejavnosti, torej poklic prodajalec (število zaposlenih v trgovinski dejavnosti januar 2019: 104.816, po podatkih SURS je bilo v letu 2017 število prodajalcev 52.824); 48 ur mesečno v popoldanski izmeni (ocenjeno povprečje na podlagi ankete TZS); 93 EUR povprečno povračilo stroškov za prevoz

na in z dela (ocenjeno povprečje na podlagi ankete TZS); 93 EUR povračilo stroška za prehrano med delom (izračun na podlagi podatkov SURS); 2 delovni nedelji na mesec (dodatek 6,05 EUR/h); 25 let delovne dobe; 15 % delovna uspešnost; najnižja osnovna plača (NOP) od 1. 7. 2019 naprej (667,79 EUR), dodatki se obračunavajo na NOP.

	2019	2020	INDEX 20/19	2021	INDEX 21/19
PRIHODEK DRŽAVE (prispevki, dohodnina)	3.235.182	4.558.760	140,91	4.969.295	153,60
PRIHODEK DELAVCA	5.640.688	6.686.113	118,53	7.080.229	125,52
SKUPEN STROŠEK DELODAJALCA (z malico in prevozom)	10.358.370	12.727.293	122,87	13.531.944	130,64

Samo pri prejemnikih minimalne plače se bodo stroški za delodajalce v trgovinski dejavnosti v letu 2020 glede na leto 2019 povečali za 2.368.923 EUR/mesec (+ 22,87 %), v letu 2021 glede na leto 2019 pa za 3.173.574 EUR/mesec (+ 30,6 %). Stroški delodajalcev na primeru prejemnikov minimalne plače (7970 zaposlenih) bi se v letu 2020 glede na leto 2019 povečali za 28,4 mio EUR v letu 2021 glede na leto 2020 pa še dodatno za 9,6 mio EUR.

Pričakovati je pritisk na povečanje plač tudi v višjih plačilnih razredih, saj bo v nasprotnem primeru prišlo do uravnilovke.

Ocene posledic uvedbe ZminP-B, da bi se preprečila uravnilovka in bi se ohranila razmerja med plačami zaposlenih v vseh plačnih razredih po kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije so sledeče:

V primeru, da bi se strošek delodajalca za vse zaposlene, ki ne prejemajo minimalne plače v posameznem mesecu (96.846 zaposlenih), za enega delavca povečal za enak znesek kot v primeru prodajalca (v letu 2020 glede na leto 2019 za 297,23 EUR/mesec, v letu 2021 glede na leto 2020 za 100,96 EUR/mesec), da bi se preprečila uravnilovka, bi se stroški delodajalcev v dejavnosti trgovine v letu 2020 glede na leto 2019 povečali za 345,4 mio EUR/letno (16 % - ocena povečanja stroškov dela za delodajalce v trgovinski dejavnosti), v letu 2021 glede na leto 2020 pa še za dodatnih 117,3 mio EUR/letno (dodatno za 5,5 % - ocena povečanja stroškov dela za delodajalce v trgovinski dejavnosti).

Tudi Gospodarska zbornica Slovenije je izvedla analize, ki izkazujejo vpliv lanskoletne spremembe Zakona o minimalni plači na obračun BTO1 in nujnost aktivnosti za ohranitev ravnotežja v primerjavi z ostalim vrednotenjem dela drugih zaposlenih v podjetju. V analizo je bilo vključenih 48 raznovrstnih podjetij (srednja in velika podjetja), 17 dejavnosti (elektroindustrija, kovinska industrija, kovinski materiali in livarne, nekovine, kemična in gumarska dejavnost, gradbena dejavnost, kmetijstvo in živilska industrija, lesna dejavnost, papirna dejavnost, grafična dejavnost, časopisno-informativna dejavnost, založniška in knjigotrška dejavnost, tekstilna dejavnost, komunalna dejavnost, turizem in gostinstvo, trgovina, zasebno varovanje, čiščenje stavb) in 16.446 zaposlenih.

Parametri izračunov so bili naslednji :

- Za leto 2018: primerjava izračuna iz podatkov posredovanih iz podjetij na minimalno plačo 842,79 EUR ter izločitvijo dodatkov po zakonu (nočno, nedeljsko, praznično delo) in morebitnih drugih dodatkov, ki jih izloča podjetje samo (npr. stimulacija) – kontrola plačnega sistema v podjetju;
- Za leto 2019: izračun na minimalno plačo v letu 2019, ki znaša 886,63 EUR ter izločitvijo dodatkov po zakonu (nočno, nedeljsko, praznično) in morebitnih drugih dodatkov, ki jih izloča podjetje samo (npr. stimulacija);
- Za leto 2020: izračun na minimalno plačo v letu 2020, ki bo znašala 940,58 EUR, ter izločitvijo vseh dodatkov in vseh oblik delovne in poslovne uspešnosti.

ELEKTROINDUSTRIJA

mesečni podatki	Zaposleni / vrednost	Razlika na mesec	Delež	Razlika na leto
Število zaposlenih	1.300			
BTO 1 2018	1.891.370			
Število zaposlenih z doplačilom	21			
BTO 1 2019	1.892.575	1.205	0,06	14.456
Število zaposlenih z doplačilom	42		3,23	

BTO 1 2020	1.954.814	62.238	3,29	746.861
Število zaposlenih z doplačilom	579		44,54	

KMETIJSTVO IN ŽIVILSKA INDUSTRIJA

mesečni podatki	Zaposleni / vrednost	Razlika na mesec	Delež	Razlika na leto
Število zaposlenih	111			
BTO 1 2018	120.460			
Število zaposlenih z doplačilom	16			
BTO 1 2019	121.261	801	0,66	9.612
Število zaposlenih z doplačilom	28		25,23	
BTO 1 2020	132.822	11.561	9,53	138.732
Število zaposlenih z doplačilom	88		79,28	

Zaposleni – prejemniki doplačil

DEJAVNOSTI	Število zaposlenih				Deleži		
	Vsi zaposleni	Prejemniki doplačila 2018	Prejemniki doplačila 2019	Prejemniki doplačila 2020	Prejemniki doplačila 2018	Prejemniki doplačila 2019	Prejemniki doplačila 2020
	1	2	3	4	5 = 2:1	6 = 3:1	7 = 4:1
Čiščenje stavb	750	683	683	683	91	91	91
ČIZK	616	67	99	245	11	16	40

Elektroindustrija	3.339	327	436	1.937	10	13	58
Gradbena dejavnost	269	8	8	56	3	3	21
Grafična dejavnost	66	5	5	23	8	8	35
Kemična in gumarska industrija	691	6	11	499	1	2	72
Kmetijstvo in živilska industrija	2.701	281	451	1.413	10	17	52
Komunalna dejavnost	140	1	1	117	1	1	84
Kovinski materiali in livarne	507	37	71	282	7	14	56
Kovinska industrija	982	3	3	229	0	0	23
Lesna dejavnost	306	0	35	93	0	11	30
Nekovine	633	0	8	238	0	1	38
Papirna dejavnost	1.494	152	293	646	10	20	43
Tekstilna dejavnost	1.389	508	576	886	37	41	64
Trgovina	292	50	63	103	17	22	35
Turizem in gostinstvo	2.125	102	139	833	5	7	39
Zasebno varovanje	146	63	65	81	43	45	55
SKUPAJ VZOREC	16.446	2.293	2.947	8.364	14	18	51

Analiza GZS izkazuje, da se bo z uveljavitvijo izločitve dodatkov iz minimalne plače (leta 2020) povišal odstotek zaposlenih, ki bodo morali prejemati doplačila do zneska minimalne plače, in sicer:

- doplačilo do minimalne plače v vzorcu je leta 2018 prejelo 14 % zaposlenih,
- doplačilo do minimalne plače v vzorcu bo leta 2020 prejelo 51 % zaposlenih.

Rast BTO 1 2020 (2019)

Rast BTO 1	Podjetja	Delež	Podjetja kumulativa	Delež kumulativa
do 3 %	20	41,67	20	41,67
nad 3 do 6 %	14	29,17	34	70,83
nad 6 do 9 %	5	10,42	39	81,25
nad 9 do 12 %	7	14,58	46	95,83

nad 12 %	2	4,17	48	100
	48	100		

Analize GZS izkazujejo, da bo v letu 2020 skoraj 19 % podjetij beležilo rast BTO 1 nad 9 %.

Povečalo se bo število zaposlenih z doplačilom. Nastal bo pritisk za zvišanje plač zaradi uravnilovke na ostalih delovnih mestih, kjer doplačilo ni potrebno, kar pomeni nevarnost domino efekta navzgor. Vsi nagrajevani sistemi v podjetju bodo porušeni. Prenos višjih stroškov v prodajno ceno bo minimalen oz. nemogoč.

Zaradi porasta minimalne plače bo posledično prišlo do dviga cen vhodnih surovin in storitev pri dobaviteljih, kar ima za posledico dvig ostalih stroškov poslovanja.

V podjetjih bo to povzročilo pospešeno avtomatizacijo delovnih mest, kjer je to izvedljivo, optimizacijo ostalih stroškov poslovanja, spremembo sistemov nagrajevanj, pospešeno selitev enostavnih delovnih mest iz Slovenije in ustrezno znižanje števila delavcev.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 CILJI

S predlogom zakona se predlaga, da ostane dodatek na delovno dobo v definiciji minimalne plače, in se torej ne izloča iz minimalne plače, saj bi njegova izločitev za podjetja, predvsem delovno intenzivna podjetja, pomenila, da bodo morala krčiti obseg poslovanja oziroma bo ogrožen njihov obstoj, s tem pa bodo ukinjena tudi številna delovna mesta.

2.2 NAČELA

Predlog zakona vsebuje enaka načela, kot so vsebovana v veljavnem Zakonu o minimalni plači.

2.3 POGLAVITNE REŠITVE

S predlogom zakona se dodatek na delovno dobo ohranja v definiciji minimalne plače. S tem se posledično varuje predvsem delovno intenzivna podjetja, da jim ne bo treba krčiti obsega poslovanja, s tem se štiti njihov obstoj ter preprečuje potrebo po ukinjanju številnih delovnih mest.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI

PRORAČUN NA DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Predlog zakona ne bo imel neposrednih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATEREGA JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Predlog zakona ne predvideva dodatne porabe proračunskih sredstev poleg sredstev, ki so bila že v osnovi zagotovljena v državnem proračunu.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

5.1 Prilagojenost ureditve pravnemu redu Evropske unije

Predlog zakona ni predmet usklajevanja s pravnim redom Evropske unije.

5.2 Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

Luksemburg

Minimalna plača je določena z zakonom iz leta 1973. Velja za vse zaposlene starejše od 18 let. Delavec, ki prejema minimalno plačo, je na podlagi dokazila o višji kvalifikaciji upravičen do 20 % višje plače. Če takega dokazila ni mogoče dobiti, je za povečanje minimalne plače za 20% treba pridobiti šest oziroma deset let delovnih izkušenj. Indeksacija z rastjo cen je avtomatična, ustreznost zneska pa se preverja dvakrat letno.

Nemčija

Nemčija je s 1. januarjem 2015 uvedla minimalno urno plačilo, ki je ob uvedbi znašalo 8,5 evra na uro. V minimalno plačo se ne všttevajo dodatki, ki niso del običajnih, pogodbeno dogovorjenih obveznosti (na primer delo ob nedeljah in praznikih, delo v posebnih oziroma zahtevnih pogojih, dodatek za delovno uspešnost oziroma večjo kvaliteto dela).

Nizozemska

Minimalna plača je določena z zakonom iz leta 1969 in sicer za delavce starejše od 23 let, za starejše od 15 let pa so določeni nižji zneski v odstotkih od minimalne plače. Minimalna plača se usklajuje dvakrat letno, znesek določi Vlada. Iz minimalne

plače so izločeni dodatki za plačilo za nadurno delo, plačilo za delovno in poslovno uspešnost in 13. plača.

6. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES

Pri obravnavi predloga zakona v Državnem zboru Republike Slovenije in pri delu njegovih delovnih teles bo sodelovala državna svetnica mag. Marija Lah.

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13,10, 92/15 in 83/18) se v tretjem odstavku 2. člena za besedo »zaposlitvi« doda besedilo »razen dodatek na delovno dobo«.

2. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu

Prvi člen predloga zakona določa, da se dodatek na delovno dobo ne izloča iz minimalne plače in tako ostane v definiciji minimalne plače. Gre za določitev izjeme med vsemi dodatki, določenimi z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, ki se ne všttevajo v minimalno plačo.

Po obstoječem zakonu se namreč za delo, opravljeno od 1. januarja 2020 dalje, iz definicije minimalne plače izvzame tudi dodatek na delovno dobo, ki je posebnost naše države. Dodatek na delovno dobo, za razliko od drugih dodatkov, ni vezan na pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, prav tako pa tudi ne na pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, kar je sicer namen dodatkov.

Izločitev dodatka na delovno dobo iz definicije minimalne plače od 1. januarja 2020 bi za nekatera, predvsem delovno intenzivna podjetja, pomenila, da bodo morala krčiti obseg poslovanja oziroma bo ogrožen tudi njihov obstoj, s tem pa bodo ukinjena tudi

številna delovna mesta. Za preprečitev navedenih posledic obstoječe zakonske določbe se s prvim členom predloga zakona uvaja izjema in dodatek za delovno dobo ohranja v definiciji minimalne plače.

K 2. členu

Uveljavitvena določba predvideva, da predlagani zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

IV. BESEDILO ČLENA, KI SE SPREMINJA

2. člen (opredelitev pravice do minimalne plače)

(1) Delavka oziroma delavec (v nadaljevanju besedila: delavec), ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela poln delovni čas, ima pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, določene v skladu s tem zakonom.

(2) Minimalna plača je mesečna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času.

(3) 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, se ne všttevajo v minimalno plačo.

(4) Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače.