



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

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA
IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Matjaž Kek
Vodja sektorja za komunikacijske projekte
URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE

gp.ukom@gov.si

Številka: 1001-635/2012/12
Datum: 23.11.2012

Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 3731: Bolj enakopravna država

V zvezi s predlogom 3731, posredovanim preko spletnega portala »predlagam.vladi.si«, ki se nanaša na plačni sistem, in sicer v tej smeri, da naj bi bilo maksimalno razmerje med minimalno in maksimalno plačo v podjetju 4 : 1, ter predlogom, da mora podjetje zaposlovati primerno izobražene, z vidika pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve posredujemo naslednje stališče.


Plačilo za delo je eden pomembnih elementov delovnega razmerja. Za delavca je to ena od bistvenih pravic iz delovnega razmerja, za delodajalca pa je obveznost plačila ena od bistvenih obveznosti. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07-Odl. US, 103/07, 45/08-ZArbit in 83/09-Odl. US, v nadaljevanju ZDR) kot temeljni predpis na področju delovnih razmerij vsebuje temeljne določbe o plačnem sistemu v posebnem tretjem poglavju in poleg sestavin plače določa nadomestila, povračila stroškov, regres za letni dopust, odpravnino ob upokojitvi. Posebej varuje enako plačilo ne glede na spol ter določa čas, način in kraj plačila ter pravila v zvezi z zadržanjem in pobotanjem izplačila plače ter določa minimum, ki ga mora delodajalec upoštevati pri določanju plače. Gre torej za zagotavljanje minimalnih pravic pri posameznih izplačilih, ki se z avtonomnimi akti lahko povečajo. Določitev plačila za konkretnega delavca je v zasebnem sektorju v določenih zakonskih okvirih prepuščena pogodbeni ureditvi med delavcem in delodajalcem, plačilo za delo pa je tudi pomemben predmet urejanja socialnih partnerjev v kolektivnih pogodbah. Upoštevanje navedeno menimo, da bi zakonska določitev razmerja med minimalno in maksimalno plačo v zasebnem sektorju pomenila premočan poseg v avtonomno voljo pogodbenih strank in v svobodo kolektivnega dogovarjanja.

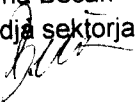
V zvezi s predlogom, da bi morala podjetja zaposlovati primerno izobražene na primerna delovna mesta pa pojasnjujemo, da ZDR v prvem odstavku 20. člena določa, da mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in objavljene pogoje za opravljanje dela. Edini pogoj, ki ga določa ZDR, je splošna sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, ki znaša 15 let. Vsi ostali pogoji so vezani na potrebe delovnega mesta in so lahko določeni s predpisi ali avtonomnimi pravnimi akti. Med take pogoje sodi tudi strokovna usposobljenost. Kakšna naj bi torej bila strokovna usposobljenost in kako bo kandidat za zaposlitev dokazoval izpolnitev tega posebnega pogoja, pa je stvar presoje tistega, ki je tak pogoj določil.

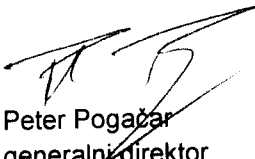
Upošteva je navedeno ureditev menimo, da so določbe ZDR, ki se nanašajo na plačilo za delo in pogoje za opravljanje dela, zadostne in ustrezne.

S spoštovanjem,

Pripravila:

Tatjana Plešnik 
sekretarka

Irena Bečan
vodja sektorja 


Peter Pogačar
generalni direktor

