



Številka: 1001-331/2010

Datum: 7.6. 2010

URAD VLADE  
ZA KOMUNICIRANJE  
gp.ukom@gov.si

**Zadeva: Uvedba enotne in razumljive plačilne liste**

**Zveza:** Predlagam.vladi.si predlog 651, vaša številka 092-104/2010/1

V zvezi z posredovanim predlogom o uvedbi enotne plačilne, ki bi vsebovala še grafični prikaz posameznih sestavin plače, vam posredujemo naslednje pojasnilo.

V Sloveniji področje plač urejamo z zakoni in kolektivnimi pogodbami. Zakon o delovnih razmerjih, vsebuje posebno poglavje o pravici do plačila za delo, v katerem je določena pravica delavca do plačila za delo, ki mora biti v denarni obliki in ne sme biti nižje od zakonskega minimuma, ki je v RS določen Zakonom o minimalni plači. Zakon vsebuje tudi definicijo plače, v skladu s katero plačo sestavljajo osnovna plača, del plače za delovno uspešnost in dodatki. Sestavni del plače je lahko tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Tako kot v tem primeru zakon tudi glede dodatkov, ki jih sicer našteva, navaja k podrobnejši opredelitvi pravice in višine v kolektivnih pogodbah oziroma pogodbah o zaposlitvi.

Kolektivne pogodbe so osnovni dokumenti s katerimi delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki na različnih ravneh dogovarjajo svoje medsebojne pravice in obveznosti. Plače in ostala plačila delavcev so pomembna sestavina pogajanj in sklenjenih kolektivnih pogodb. Sklepanje kolektivnih pogodb je avtonomna pravica socialnih partnerjev.

Glede na veliko število delodajalcev, ki se lahko o plačah dogovarjajo tudi v kolektivnih pogodbah na ravni podjetja, je nemogoče zajeti vse elemente plače, ki se v praksi pojavljajo in ne nazadnje lahko izhajajo tudi iz povsem različnih plačnih sistemov. Delodajalci so sicer dolžni spoštovati zakonske minimume in minimalne višine plač, predpisane s kolektivnimi pogodbami, vendar lahko sicer svoj plačni sistem postavijo čisto svobodno, ga prilagodijo poslovnemu procesu, potrebam delovnega procesa itd.

Te svobode jim v skladu s slovensko zakonodajo ni mogoče omejevati. Prav tako ni mogoče tovrstne prakse najti v drugih državah ali na ravni EU. Na ravni EU prav tako velja pogodbeno svoboda, omejena le z varovanjem minimalnih standardov, ki jih določajo dokumenti kot so konvencije Mednarodne organizacije dela in Evropska socialna listina.

Dodamo naj še, da Zakon o delovnih razmerjih določa tudi, da je delodajalec dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov, s čimer je do določene mere vendarle zagotovljena neka enotnost prikazovanja podatkov o plačah. V dosedanjih razpravah socialnih partnerjev o zakonu o delovnih razmerjih, ki so bile kar pogoste, tovrstne pobude ni dala še nobena stran.

Na tej podlagi menimo, da je veljavna ureditev ustrezna ter da podrobnejša ureditev ali celo predpisovanje enotne plačilne liste ni niti potrebno niti smiselno, zato pobude predlagatelja ne sprejemamo. Ne nazadnje pa bi obvezna, predpisana plačilna lista lahko pomenila tudi postavljanje novih administrativnih ovir delodajalcem.

Pripravila:  
Meta Štoka Debevec  
Sekretarka

Irena Bečan  
Vodja sektorja

**Peter POGAČAR**  
**GENERALNI DIREKTOR**