

European Trade Union Confederation



ZSSS je članica EKS od leta 1999



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravja
2000 Maribor, Neratova ulica 4

telefon: (02) 234 83 02
telefaks: (02) 234 83 13
e-mail: tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si
Spletna stran: www.sindikatzsss-podravja.si

TRR: SI56 0451 5000 0473 771
matična številka: 5923140
davčna številka: 30636736

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar OO ZSSS Podravja

Lahko delodajalec vsem zaposlenim zniža plače?

GREGOR CERAR, sekretar OO ZSSS Podravja

Odgovarja: GREGOR CERAR, sekretar OO ZSSS Podravja

Bralec, zaposlen v enem izmed podjetij, ki so zaprosila za subvencioniranje polnega delovnega časa, sprašuje, ali lahko delodajalec, ki se je zaradi zmanjšanja naročil odločil, da bo v podjetju znižal delovni čas na 32 ur tedensko, tudi v primeru, da pridobi državno subvencijo, vsem zaposlenim zniža plače.

"Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ) določa, da lahko gospodarske družbe oziroma fizične osebe, ki zaposlujejo delavce skladno z določbami zakona o delovnih razmerjih (ZDR), zaprosijo za dodelitev subvencije za delno sofinanciranje plač v znesku 60 evrov na delavca, če skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, skrajšajo polni delovni čas s 40 ur tedensko na 36 ur tedensko (1. odstavek 2. člena ZDSPDČ) in če z reprezentativnimi sindikati sklenejo dogovor o zagotavljanju dela krajši delovni čas, vendar ne manj kot 32 ur tedensko (2. odstavek 2. člena ZDSPDČ). Na podlagi zakona torej delovnega časa delodajalec brez dogovora z reprezentativnimi sindikati ne more samovoljno znižati na 32 ur tedensko. Ob tem je treba poudariti, da se kljub takšnemu morebitnemu dogovoru šteje, da je delavec zaposlen za polni delovni čas. Temeljni pogoj za pridobitev subvencije je dogovor s sindikatom, in to tako ob skrajševanju polnega delovnega časa kakor tudi ob zagotavljanju dela manj kot 36 ur tedensko.

Zakon enači delo v 40-urnem delovnem tednu z delom v 36-urnem. Ne smejo se spremeniti pravice do odmora med delom, počitka med dvema delovnima dnevoma, dopusta. Če delodajalci ne bodo mogli zagotoviti dela za vseh 36 ur na teden, imajo zakonsko pravico, da delavca napotijo na čakanje na delo doma, na podlagi 137. člena ZDR pa delavcu v takšnih primerih, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca, pripada nadomestilo v višini sto odstotkov povprečne plače, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih. Tudi kadar delodajalec ne more zagotoviti dela za polni (36-urni) delovni čas, je dolžan delavcu izplačati plačo, ki ne sme biti nižja od minimalne plače. V primeru, ko pa delavec nima dela za več kot 34 ur na teden (npr. 32 ur) in ob tem podpiše še spremenjeno (novo) pogodbo o zaposlitvi, se bo podpis takšne pogodbe pojmoval kot podpis pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, kar ima lahko za posledico sorazmerno nižjo plačo, manjši regres za letni dopust, nižje povračilo stroškov

prehrane, nižji dohodek, ki služi za odmero nadomestil po zakonu in osnovo za odmero pokojnine, in podobno. Enako velja, če delavec in delodajalec podpišeta aneks k pogodbi o zaposlitvi za 36 ur na teden, ne da bi delodajalec predhodno uredil to vprašanje bodisi s sindikatom v kolektivni pogodbi ali pa v splošnem aktu.

Plača je individualna pravica delavca, zato samo on odloča o njeni višini. Zato je pomembno opozoriti še na dejstvo, da se lahko sindikat z delodajalcem pogaja samo o morebitnem skrajšanju polnega delovnega časa oziroma o dolžini zagotavljanja dela v okviru polnega delovnega časa, ne sme pa se pogajati o morebitnem znižanju plače.

Namen subvencije je in mora biti ohranitev socialnega statusa delavcev. Ob skrajšanju polnega delovnega časa se osnovna plača delavca, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, torej ne sme zmanjšati. V takšnem primeru je delodajalec lahko v celoti deležen subvencije. V primeru skrajševanja polnega delovnega časa in tudi znižanja plače pa naj bi se subvencija vštela v osnovno plačo delavca ali pa se izplača kot dodatek k osnovni plači, seveda za čas trajanja skrajšanega polnega delovnega časa."

Vprašanja!

Vprašanja v zvezi z delovnopravno zakonodajo lahko pošljete na naslov ČZP Večer, Svetozarevska 14 (za Zaposlovanje)Maribor, ali na elektronski naslov: zaposlovanje.vecer.com
