

Znižanje osnovne plače

Predvsem v dejavnosti trgovine se v praksi srečujemo z »negativno stimulacijo« zaposlenih, ki jo delodajalci na plačilni listi izkazujejo ponavadi kot »gibljivi del«. Takšno ravnanje delodajalcev je sporno, saj 136. člen ZDR določa, da lahko delodajalec zadrži izplačilo plače le v zakonsko določenih primerih. (npr. izvršba na plačo v skladu z Zakonom o izvršbi in zavarovanju). Prav tako se delodajalec in delavec nikakor ne moreta v pogodbi o zaposlitvi dogovoriti za kakšen drug način zadrževanja izplačila plače. Takšna določila v pogodbi o zaposlitvi so nična. Zaradi socialne varnosti delavca in njegove družine so lahko takšni primeri določeni le v zakonskih primerih.

Nadaljnje vprašanje se pojavlja tudi glede veljavnosti navajanih pravilnikov, saj je 232. člen ZDR določil, da postopno prenehajo veljavnosti nekaterih splošnih aktov delodajalca. Ti so prenehali veljati 30. septembra 2003. ZDR predvideva dve vrsti splošnih aktov delodajalca, kar je urejeno v 8. členu ZDR. Omenjeni člen se nanaša na tiste splošne akte delodajalca, ki urejajo vprašanja, ki se dogovarjajo v kolektivnih pogodbah. Takšni pravilniki posegajo v plače zaposlenih, kar je potrebno urejati v kolektivnih pogodbah, zaradi česar takšni pravilniki ne morejo biti več veljavni, ali pa v primeru, da to ni predvideno v kolektivni pogodbi, celo slabše urejajo pravice zaposlenih.

Delodajalci imajo v večini primerov pravilnike, ki predvidevajo takšno ravnanje. Vendar lahko delodajalec uredi plače v svojem pravilniku le, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata v smislu 8. člena ZDR in če so v pravilniku pravice delavcev določene za delavce ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Delodajalec tako ne more uvesti s pravilnikom takšnega plačnega sistema, na podlagi katerega bi posameznemu delavcu pripadala nižja plača, kot bi mu pripadala, če takšnega pravilnika delodajalec ne bi sprejel.

Zaradi nedoseganja predvidenih rezultatov nikakor ne more priti, če za to ni podlage v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva, da bi se višina osnovne plače delavcu lahko znižala v primeru nedoseganja predvidenih rezultatov, potem tudi ureditev v pravilniku, ki je za delavce očitno manj ugodna ne učinkuje, saj 49. člen ZDR določa, da delavec ohrani ugodnejše pravice iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, je določala, da če delodajalec v nasprotju z določbo 5. odstavka 43. člena SKPg delavcu izplača nižjo osnovno plačo, potem je kršil svojo glavno delodajalčevo obveznost – obveznost plačila. (42. člen ZDR). SKPg je prav tako določala, da je delavec upravičen do celotnega zneska plače, ki mu pripada za 100- odstotno doseganje pričakovanih delovnih rezultatov, čeprav ni dosegel pričakovanih rezultatov, če razlogi za to niso na njegovi strani, na strani delavca. V praksi se srečujemo z primeri, ko so delavci, ki so bili na letnem dopustu ali celo na bolniškem staležu, bili deležni znižanja osnovne plače, čeprav je evidentno, da razlogi nikakor niso mogli biti na njihovi strani. Takih primerov je ogromno in glede na to, da lahko delavci uveljavljajo

denarne terjatve iz delovnega razmerja z 5 letnim zastaralnim rokom, bo v primeru zahteve sodnega varstva s strani delavcev, za delodajalce to pomenilo veliko breme. Delodajalec ima obveznost plačila plače, delavec pa pravico da jo dejansko prejme, saj mu jo delodajalec dolguje. Delavec pa ima absolutno pravico da lahko svobodno razpolaga s svojo plačo in zato so takšni pravilniki in takšno ravnanje s strani delodajalcev nezakonito in nedopustno.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.