Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

DELODAJALEC 2010/11

Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije
December 2010
Leto 1, Številka 11

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE ZDS GIZ

V središču

13. plača, božičnica in darila zaposlenim ob koncu leta

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO VAŠE DELODAJALSKE INTERESE

Vaše podjetje je eden izmed številnih delodajalcev v Sloveniji in članstvo v našem Združenju vam omogoča organizirano in bolj učinkovito zastopanje vaših interesov v dialogu z vlado in sindikati.

Združenje delodajalcev Slovenije je prva prostovoljna delodajalska organizacija v Sloveniji, ki zastopa, ščiti in povezuje delodajalce že 15 let. ZDS je spoštovan socialni partner, tako v bipartitnem kot tripartitnem socialnem dialogu, ki interese svojih članov zastopa strokovno, argumentirano in transparentno.

V ZDS je danes povezanih preko 1.400 slovenskih podjetij, ki so panožno organizirani v 11 sekcij dejavnosti, v katerih lahko vaše podjetje aktivno sodeluje. Odbori sekcij imenujejo pogajalske skupine za posamezne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.

Na ZDS kot posvetovalni organ predsedstva ZDS delujejo 4 komisije: Komisija za delovno in socialno pravo, Komisija za davčni sistem, Komisija za plačno politiko, Komisija za varnost in zdravje pri delu. Strokovnjaki iz vašega podjetja lahko v komisijah izmenjujejo stališča ter pripravljajo idejne rešitve za spremembe zakonodaje.

Strokovna ekipa Združenja sodeluje z mrežo strokovnjakov iz gospodarstva in s svojim delom omogoča, da ZDS lahko odigra ključno vlogo tako v bipartitnem kot tripartitnem ekonomsko-socialnem dialogu (Ekonomsko socialni svet, Državni svet, itd.).

ZDS je tudi prvi in edini slovenski predstavnik delodajalcev, ki je član BUSINESSEUROPE – federacije evropskih delodajalskih in industrijskih združenj, socialnega partnerja na evropski ravni, kjer ima svoje stalno predstavništvo, ki omogoča neposredno in vedno aktualno izmenjavo izkušenj, dobrih praks in omogoča tudi uveljavljanje interesov slovenskih delodajalcev v okviru najmočnejšega gospodarskega lobija v Evropi.

ZDS pa je tudi član Mednarodne organizacije delodajalcev IOE pri ILO s sedežem v Ženevi, ki daje Združenju vpetost v globalne povezave med delodajalci. S 1. aprilom 2008 pa je ZDS pridobilo tudi status člana opazovalca pri BIAC znotraj OECD, kamor je letos pristopilo kot polnopravni član.

KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

Svetujemo vam in vas informiramo

Strokovnjaki ZDS skozi vse leto svetujejo članom ZDS v okviru dnevnih svetovalnih ur s področij:

- delovnega in socialnega prava,
- prejemkov iz delovnega razmerja ter
- davkov in prispevkov.

Na ZDS članom na podlagi zahtevka izdelamo tudi pisna pravna mnenja. Po predhodnem dogovoru nudimo tudi individualno svetovanje na sedežu podjetja, po veljavnem ceniku.

Ažurno vas obveščamo o vseh pomembnih dogodkih in novicah preko vaše elektronske pošte - E-OBVEŠČANJE

- E-obvestilo je redno mesečno obvestilo, ki vključuje Delodajalca, pomembne dogodke na ZDS ter povezave na novosti,
- izobraževanja ZDS z najavo vseh seminarjev ter
- pomembna obvestila, s sporočili za javnost, novostmi ter ostalimi pomembnimi informacijami.

Prost dostop do registriranih vsebin na www.zds.si

Članstvo v Združenju delodajalcev Slovenije vam in strokovnjakom v vašem podjetju prinese dragocen, neomejen dostop do najobširnejših ter najbolj aktualnih podatkov, informacij, mnenj s področja kolektivnih pogodb, davkov, prispevkov, obračuna plač, delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu.

Za vas izdajamo strokovno revijo Delodajalec - bogat vir informacij, ki ga rabi vsak delodajalec!

Strokovna revija Delodajalec, bo tako kot njena »predhodnica« Informacije ZDS izhajala enkrat mesečno, člani Združenja jo prejmejo brezplačno v elektronski obliki preko E-obvestila ter v tiskani obliki.

Revija člane obvešča o pomembnih dogodkih na ZDS, v Sloveniji in tujini, s področja makroekonomskih kazalcev, pravnega, davčnega področja in prejemkov iz delovnih razmerij. V reviji najdete podlage za obračun plač ter davkov in prispevkov za vsak aktualni mesec za vse kolektivne pogodbe dejavnosti.

Izobraževanja ZDS za doseganje boljših poslovnih rezultatov

ZDS za vas organizira aktualne seminarje in delavnice s področja prejemkov iz delovnega razmerja, socialnega in delovnega prava, davkov in prispevkov ter drugih področij, ki vplivajo na vaše vsakodnevno poslovanje.

Izobraževanja ZDS so znana po naravnanosti v iskanje praktičnih rešitev, močni povezanosti s stroko ter priznanih predavateljih!

Publikacije ZDS – edinstven pripomoček kadrovikom, pravnikom in računovodjem

ZDS izdaja aktualne priročnike, komentarje, pravilnike in ostale publikacije s področja industrijskih razmerjih, predvsem kolektivnih pogodb in delovnega prava. Izkoristite članski popust pri naročilu publikacije, ki jo potrebujete v vašem podjetju!

SVETOVALNE URE

VSAK DAN MED 10.00 IN 12.00 URO

Telefon: 01/563-48-80
E-mail: delodajalci@zds.si
Fax: 01/ 432-72-14

UVODNIK



mag. Tatjana Pajnkihar, odgovorna urednica

Spoštovani,

pred nami je tako imenovani »veseli« december, ki pa bo za nas še kako deloven in resen. 2. decembra bo Državni zbor na izredni seji odločal o pokojninski reformi, pred tem pa morajo socialni partnerji vložiti še zadnje napore, da bi bila katera od sprememb, ki so jih predlagali, upoštevana v novem zakonu. Dosedaj je vlada popustila le v nekaj točkah, vezanih na dinamiko upokojitve, kar pa ne razrešuje problema dodatnega obremenjevanja gospodarstva z nerealnim višanjem osnov za odmero prispevkov za pokojninsko zavarovanje.

Prav tako so socialni partnerji dobili le štirinajst dni časa, da podajo pripombe na izhodišča za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih, ki jih je pripravila strokovna komisija Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. V obravnavi med socialnimi partnerji pa sta še Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter Zakon o zaposlovanju in delu tujcev.

Ker pa je december vendarle mesec obdarovanja, smo tudi za delodajalce, ki imajo možnost v teh časih ob koncu leta nagraditi svoje zaposlene, tokratno rubriko V središču posvetili trinajstim plačam, božičnicam in drugim oblikam nagrajevanja. Ne spreglejte, kakšne možnosti nagrajevanja so na razpolago in predvsem – katere so z davčnega vidika najbolj ugodne tako za delodajalca kot za zaposlene.

V rubriki Delovnopravna zakonodaja lahko tokrat preberete več o posledicah alkoholiziranosti na delovnem mestu, kako lahko ukrepate kot delodajalec v takšnih primerih in kako sploh lahko ugotavljate te vrste kršitve.

Več pa se je tokrat dogajalo tudi na področju kolektivnih pogodb, in sicer vam v tokratni izdaji podrobno predstavljamo novo sklenjeno Kolektivno pogodbo za drobno gospodarstvo. Ne spreglejte tudi novosti s področja komunale ter papirne in celulozne dejavnosti.

Naš gostujoči avtor pa tokrat piše o vseh malenkostih, ki jih delodajalci tako radi, pa vendarle ne smejo spregledati pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb. V rubriki Davki in prispevki pa vas čakajo novosti, ki jih prinašajo spremembe Zakona o dohodnini.

Kljub delu in zahtevnim časom, vam tudi tokrat želim prijetno in koristno branje, predvsem pa tudi kakšne »decembrske priložnosti«, da se v podjetjih poveselite s svojimi zaposlenimi, saj na koncu koncev veliko šteje tudi topla beseda in prijazen stisk roke v prazničnih dneh.

Vesele praznike!



DELODAJALEC

December 2010, Leto 1, Številka 11
ISSN 1855-8364

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije

Odgovorna urednica:
mag. Tatjana Pajnkihar

Namestnik odgovorne urednice:
Jože Smole

Avtorji:
Kristina Barič, Frida Bertoncel, Maja Ceglar Ključevšek, Mitja Černe, Anže Hiršl, Teja Kadunc, mag. Tatjana Pajnkihar, Nataša Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Jože Smole, Maja Šoba Tovšak.

Oblikovna zasnova:
Matjaž Tomažič / Kontrastika

Prelom:
Tamara Fras, Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:
Tiskarna Present d.o.o.

Datum natisa:
23.11.2010

Naklada:
3.000 izvodov

Distribucija:
Delo prodaja

Podatki o izdajatelju:
Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.
Dimičeva ulica 9, Ljubljana
T: 01/563 48 80, F: 01/432 72 14
E-naslov: delodajalci@zds.si
www.zds.si

ID za DDV: SI16901134
Matična številka: 5848105
TRR: 02011-0015672692 (NLB d.d.)

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete »Institucionalna in administrativna usposobljenost«; prednostne usmeritve »Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga«.

Uporaba podatkov iz publikacije je dovoljena le skupaj z navedbo vira. Kopiranje ni dovoljeno.

VSEBINA

1 **Uvodnik**

3 **Aktualno**

4 **Novice in dogodki**

5 **Izobraževanja**

7 **Publikacije ZDS**

8 **Gostujoče pero**

8 Malenkosti, na katere pri sestavi obračuna davka od dohodkov pravnih oseb pogosto pozabimo

11 **Ekonomski kazalci**

11 Zaposlene osebe po višini plače in stroški dela v letu 2009
12 Izbrani ekonomski kazalci

14 **V središču**

14 13. plača, božičnica in darila zaposlenim ob koncu leta

18 **Stališča**

20 **Delovnopravna zakonodaja**

20 Odgovarjamo na vaša vprašanja
22 Iz arhiva, Sodna praksa
23 Novo iz Uradnega lista RS

24 **Davki in prispevki**

24 Spremembe in dopolnitve zakona o dohodnini
25 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

29 **Prejemki iz delovnih razmerij**

29 Novosti iz kolektivnih pogodb
33 Odgovarjamo na vaša vprašanja
34 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

42 **Praksa iz drugih držav**

42 Polovični delovni čas prevladujoč protikrizni ukrep

43 **Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE**

45 **Projekti ZDS**

AKTUALNO



Jože Smole, generalni sekretar ZDS

19. novembra 2010 je potekala seja Ekonomsko socialnega sveta (ESS), ki je bila na prvi pogled kar prenatrpana s predlaganimi spremembami zakonodaje z delovnopravnega in socialnega področja. Socialni partnerji smo tako odločali o predlogih novele Zakonu o zaposlovanju in delu na črno ter Zakona o zaposlovanju tujcev, ki smo ju podprli, a hkrati tako delodajalci kot sindikati opozorili na določene pomanjkljivosti.

Delodajalci smo previdni predvsem zaradi slabo definiranega dela na črno – problem nedorečenosti, predvsem pri sosedskem delu, prav tako pa se vprašanja postavljajo tudi pri zvišanih sankcijah. V času že tako visoke plačilne nediscipline, se tako viša le nivo terjatev, ne pa uspešno izterjanih kazni za resne kršitve. Oba zakona bosta po besedah ministra Svetlika v kratkem obravnavana na vladi, skozi parlamentarno proceduro pa naj bi šla po hitrem postopku.

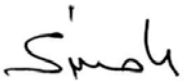
Že pred samo sejo ESS pa je minister za delo, g. Svetlik, socialnim partnerjem v ožji sestavi predložil dva dokumenta, in sicer Izhodišča za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih ter Predlog odpravninskega sklada, kot ga vidi ministrstvo.

Združenje delodajalcev Slovenije pozdravlja odločitev ministrstva, da predloži sistemske spremembe ZDR, na katere čakamo že več kot dve leti. Za delodajalce je to vsekakor ena najpomembnejših sprememb zakonodaje v tem mandatu vlade, dejstvo da je koncept varne prožnosti potrebno uvesti na slovenski trg dela podaja tudi Izhodna strategija vlade iz marca, hkrati pa je ta predlog logično nadaljevanje že sprejetega Zakona o urejanju trga dela.

Dosedanje predlagane spremembe Zakona o delovnih razmerjih s strani ministrstva so bile zgolj kozmetične, zato smo jih tako delodajalci kot sindikati v paketu zavrnili na eni izmed zadnjih sej Ekonomsko socialnega sveta. Veseli nas, da je bila ta skupna zavrnitev očitno dovolj močan signal in hkrati vzvod ministrstvu za delo, da je le to pripravili dve obsežni sistemski gradivi.

V zvezi z navedenim bodo koraki Združenja delodajalcev sledeči: predloge tako ZDR kot sklada za odpravnine bomo v prvi fazi posredovali odborom sekcij ter Upravnemu odboru ZDS in Komisiji za delovno in socialno pravo pri ZDS. Po podrobni strokovni proučitvi gradiv se bo Združenje delodajalcev do teh preko svojih organov tudi interesno opredelilo in skladno s tem na ministrstvo za delo poslalo svoje pripombe.

Kot nadaljnji korak je minister za delo predlagal delo v strokovnih komisijah, ki bi oblikovale gradivo, katerega bi socialni partnerji na ESS ali na separatnih pogajanjih nato interesno usklajevali. Na ZDS pa smo pozdravili in podprli tudi predlog ministra Svetlika, da pogajanja potekajo brez prisotnosti medijev, saj se je že v preteklosti dokazalo, da se najboljše in obojestransko koristne rešitve sprejemajo brez soja žarometov.



NOVICE IN DOGODKI

PODPIS ANEKSA H KOLEKTIVNI POGODBI KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

LJUBLJANA, 15.11.2010 - Stranki Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti sta podpisali aneks, s katerim sta podaljšali veljavnost te kolektivne pogodbe za eno leto, do 31.12.2011.

SREČANJE POGAJALSKE SKUPINE KOLEKTIVNE POGODBE ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

LJUBLJANA, 15.11.2010 – Na neformalnem srečanju pogajalskih skupin kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije je bilo sklenjeno, da se o morebitnih spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe začne dogovarjati šele v začetku naslednjega leta.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ELEKTROINDUSTRIJE

LJUBLJANA, 16.11.2010 – Potekala je seja pogajalske skupine v zvezi s spremembami in dopolnitvami Kolektivne pogodbe za elektroindustrijo.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO GOSTINSTVA IN TURIZMA

LJUBLJANA, 5. in 19.11.2010 – Izvedeni sta bili dve pogajanji za sklenitev nove kolektivne pogodbe za dejavnosti gostinstva in turizma.

DRŽAVNI ZBOR RS – ODBOR ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN INVALIDE

LJUBLJANA, 16.11.2010 - Od 2.11. do 15.11.2010 so potekale seje Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide, na katerih se je obravnaval Predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju-ZPIZ-2.

EKONOMSKO SOCIALNI SVET

LJUBLJANA, 19.11.2010 – Potekala je 198. seja ESS, na kateri je bil socialnim partnerjem predstavljen Predlog zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, Predlog zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ponovna obravnava), Predlog zakona o varnosti in zdravju pri delu in 10. poročilo o izvajanju Evropske socialne listine. Pred sejo se je sestala ožja skupina ESS, ki ji je MDDSZ predstavilo Predlog sklada za odpravnine ter izhodišč za sistemske spremembe ZDR, ki jih je pripravila strokovna komisija MDDSZ.

POSVET VZDRŽEVALNA DELA

MARIBOR, 3.11.2010 – V okviru brezplačnih seminarjev, ki sta jih organizirala Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Inšpektorat RS za delo, z namenom ozaveščanja o pomenu varnosti pri vzdrževalnih delih, je sodelovalo tudi Združenje delodajalcev Slovenije. Strokovna služba ZDS je na seminarju predstavila ekonomske vidike zagotavljanja varnih pogojev dela.

USKLAJEVANJE ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

LJUBLJANA, 4.,9. in 12.11.2010 – Delovna skupina za pripravo predloga Zakona o spremembah Zakona o varnosti in zdravju pri delu se je v novembru sestala trikrat. Strokovno uravnotežen predlog zakona je bil poslan ESS v seznanitev in z namenom pridobitve navodil za nadaljnje delo delovne skupine.

STROKOVNA KONFERENCA ZDRAVO DELO 2010

LJUBLJANA, 25.11.2010 – ZDS je na strokovni konferenci z naslovom »Varno delo 2010«, ki sta ga organizirala Planet GV ter Zavod za varstvo pri delu, sodeloval s predstavitvijo z naslovom »Politika varnega dela je ekonomsko upravičena naložba«.

ZAKLJUČNA KONFERENCA FLEMCEE

SOFIJA, BOLGARIJA, 5.11.2010 – Bolgarsko združenje industrialcev (BIA) je organiziralo zaključno konferenco projekta FLEMCEE (Fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah srednje in vzhodne Evrope – povečevanje števila dobrih delodajalskih praks). Na konferenci je razmere v Sloveniji predstavil tudi predstavnik Združenja delodajalcev Slovenije.

DELOVNO SREČANJE PARLAMENTARNEGA ODBORA SREDOZEMLJA (PAM)

NEAPELJ, ITALIJA, 12. 11. 2010 – Na temo zunanje trgovine in investicij v območju Sredozemlja so se srečali predstavniki PAM (Parliamentary Assembly of the Mediterranean). Udeleženci so razpravljali o posledicah, ki jih je v območju Sredozemlja pustila finančna in gospodarska kriza in ukrepih za izhod iz krize, ki so jih sprejele posamezne države. Razprava je tekla tudi o ukrepih za podporo trgovanju v evropsko-sredozemski regiji in možnostih uveljavitve območja proste trgovine v tej regiji. Na srečanju je sodeloval tudi predsednik ZDS, g. Borut Meh.

ZAKLJUČNA KONFERENCA RIBI

LJUBLJANA, 23.11.2010 – ZDS je v okviru projekta RIBI – Prestrukturiranje v gradbeništvu, ki ga je skupaj s projektnimi partnerji iz Bolgarije, Hrvaške, Makedonije in Nemčije izvajalo od decembra leta 2009, organiziralo mednarodno zaključno konferenco z naslovom »Predstavitev ukrepov za prestrukturiranje in primeri reševanja gradbenega sektorja v državah srednje in vzhodne Evrope«. Predstavniki vlade, poslovne skupnosti ter strokovnjaki iz znanstveno-akademske sfere so predstavili konkretne ukrepe, od predvidevanja in obvladovanja postopkov prestrukturiranja pa do tega, kako se na samo prestrukturiranje odzvati. Spregovorili so o predlogih ukrepov za sanacijo gradbeništva, o konkretnih korakih, ki so jih v času gospodarske krize izvedla gradbena podjetja ter o možnostih prestrukturiranja s poudarkom na energetski učinkovitosti stavb ter kreiranju novih delovnih mest.

IZOBRAŽEVANJA

Frida Bertoncel

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ

DECEMBER 2010				
2.12.2010		Davčni obračun za leto 2010	Mitja Černe	Seminar
6.12.2010	NOVO!	Upravljanje z dokumentacijo podjetij s poudarkom na rokih hranjenja (pisarniško poslovanje in arhiviranje)	dr. Vladimir Žumer	Seminar
9.12.2010		Kako povečati prožnost v podjetju v treh sklopih?	Anže Hiršl	Delavnica
14.12.2010	Ponovitev	Sprememba DDV zakonodaje s 1.1.2011	mag. Tanja Urbanija	Seminar
JANUAR 2011				
12.1.2010	Ponovitev	Sprememba DDV zakonodaje s 1.1.2011	mag. Tanja Urbanija	Seminar
20.1.2011		Ali veste kako se izogniti najpogostejšim napakam pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi varovanim delavcem?	mag. Borut Brezovar Anže Hiršl	Seminar
20.1.2010	Ponovitev	Excel za računovodje – 1. del	B-2 d.o.o.	Tečaj
21.1.2011	Ponovitev	Excel za računovodje – 2. del	B-2 d.o.o.	Tečaj
25.1.2011		Davčni obračun za leto 2010	Mitja Černe	Seminar
FEBRUAR 2011				
9.2.2011		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
MAREC 2011				
10.3.2011	Ponovitev	Obračunavanje in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja	Kristina Barič Nataša Peterca	Delavnica
16.3.2011		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
APRIL 2011				
12.4.2011		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 3. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
MAJ 2011				
17.5.2011		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 4. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica

V DECEMBRU NE ZAMUDITE

2.12.2010 Davčni obračun za leto 2010

Mitja Černe, univ. dipl. ekon., je davčni svetovalec v družbi BDO Svetovanje d.o.o. in podpredsednik Zbornice davčnih svetovalcev Slovenije (ZDSS), diplomiral na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, nadalje se izobražuje na podiplomskem študiju Pravne fakultete v Mariboru, kjer zaključuje magistrski študij davčnega prava. Pri svojem delu se ukvarja s problematiko neposrednih davkov pravnih in fizičnih oseb. Redno objavlja članke v strokovnih publikacijah in sodeluje pri pripravi in izvedbi številnih strokovnih predavanj. Kot soavtor je v letu 2006 objavil knjigo Davčni odtegljaj v praksi in v letu 2005 e-knjigo obdavčitev najpogostejših izplačil dohodkov po novem zakonu o dohodnini.

6.12.2010 Upravljanje z dokumentacijo podjetij s poudarkom na rokih hranjenja (pisarniško poslovanje in arhiviranje)

Dr. Vladimir Žumer, Arhiv Republike Slovenije.

9.12.2010 Kako povečati prožnost v treh sklopih?

Anže Hiršl, univ. dipl. pravnik, je samostojni pravni svetovalec na Združenju delodajalcev Slovenije, ki ima večletne izkušnje s področja delovnega in socialnega prava. Predavatelj dela kot svetovalec in predavatelj na mednarodnih ter domačih dogodkih in je soavtor knjige »Vzorci delovnopravnih in drugih pogodb za izvajanje dela in vzorci odpovedi pogodb o zaposlitvi s komentarjem«.

14.12.2010 Sprememba DDV zakonodaje s 1.1.2011

Mag. Tanja Urbanija iz BDO Svetovanje d.o.o.. V letu 2001 je pridobila certifikat za uspešno opravljen izpit za davčnega svetovalca, ki ga podeljuje Društvo davčnih svetovalcev Slovenije. Ima bogate izkušnje s področja računovodstva, saj je delala v računovodskem servisu, objavlja članke v strokovnih publikacijah in sodeluje pri pripravi in izvedbi strokovnih predavanj. Kot soavtorica je objavila štiri knjige od tega eno v tujini. Svetuje predvsem na področju DDV.

NAJAVE IZOBRAŽEVANJ

JANUAR 2011			
NOVO!	Letni razgovori	dr. Aleksander Zadel	Delavnica
NOVO!	Učinkovite predstavitve v angleškem jeziku	Berlitz Slovenija d.o.o.	Delavnica

Ali imate o izobraževanjih ZDS kakršnokoli vprašanje ali predlog? Pokličite 01/563 48 87 ali pišite na frida.bertoncel@zds.si.

Prijavite se! Vabilo in prijavnico najdete na http://www.zds.si/izobrazevanje/.

PUBLIKACIJE ZDS
EDINSTVEN PRIPOMOČEK KADROVIKOM, PRAVNIKOM IN RAČUNOVODJEM



NOVO: PRESTRUKTURIRANJE V GRADBENIŠTVU – KAKO BOLJE NAPOVEDATI PRIHODNJE TRENDE

ZDS je v okviru projekta RIBI izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

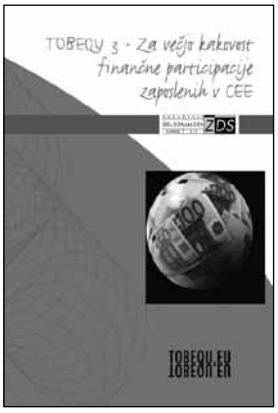
- značilnosti gradbenega sektorja v Sloveniji, na Hrvaškem, v Bolgariji in Makedoniji
- vse o vplivu recesije na gradbeni sektor
- primere dobre prakse pri energetsko učinkovitih zgradbah
- pobude za izhod iz krize in hkraten trajnostni razvoj



VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA

ZDS je v okviru projekta Nagrajevanje v podjetju izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

- vse o časovni veljavnosti KP zasebnega sektorja
- vse o krajevni veljavnosti KP zasebnega sektorja
- vse o stvarni veljavnosti KP zasebnega sektorja
- vlogo za izdajo mnenja ZDS o tem, katera KP velja za vaše podjetje
- Zakon o kolektivnih pogodbah



TOBEQU 3 – ZA VEČJO KAKOVOST FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V CEE

ZDS je v okviru mednarodnega projekta TOBEQU 3 izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

- skupno stališče 6 delodajalskih organizacij
- povzetek rezultatov mednarodne in nacionalne ankete
- priporočila za spremembe in dopolnitve zakonodaje
- Evropska komisija in finančna participacija
- finančna participacija in kolektivna pogajanja
- primere dobre prakse

Več o o publikacijah ZDS in naročilnico najdete na http://www.zds.si/publikacije/.
Za dodatne informacije pokličite 01/563 48 87, Frida Bertoncel.

GOSTUJOČE PERO
MALENKOSTI, NA KATERE PRI SESTAVI OBRAČUNA DAVKA OD DOHODKOV PRAVNIH OSEB POGOSTO POZABIMO



Mitja Černe, univ.dipl.ekon., je davčni svetovalec v družbi BDO Svetovanje d.o.o. in podpredsednik Zbornice davčnih svetovalcev Slovenije (ZDSS).

Mitja Černe

Poslovno leto večine gospodarskih družb se bliža koncu, s tem pa postaja aktualna sestava obračuna davka od dohodkov pravnih oseb (v nadaljevanju DDPO). Opravilo ne bo nič kaj prijetno, zaradi številnih sprememb predpisov v zadnjih letih, pa bo potrebno poleg osnovnega predpisa ZDDPO-2 na plan izvleči tudi predpise, ki so veljali pred leti in na katere smo že davno pozabili. Brez tega žal ne gre. V tem prispevku vam bomo na enostaven način prikazali pristop k sestavi obračuna ter vas opozorili na nekaj »malenkosti«, ki jih boste pri pripravi obračuna morali upoštevati.

RDEČA NIT SESTAVE OBRAČUNA

Da neko opravilo opravimo dobro, moramo poznati namen in osnovna pravila. Nič drugače ni s pripravo obračuna DDPO. A kaj, ko se hitro izkaže, da nam namen, še bolj verjetno pa osnovna pravila, niti niso tako dobro poznana. Za kaj gre?

Davčni obračun je potrebno sestaviti zato, da se preko njega ugotovi naša obveznost plačila predpisanega davka. Ta davek je izredno vsebinski in prav nič administrativni, zato mora biti tudi izračun davčne osnove vsebinski. Navedeno sporoča veliko. Pove nam, da k izračunu davčne osnove ne smemo pristopiti administrativno. Ne smemo pozabiti na našo lastno glavo in logiko, ki jo poznamo. Ne smemo se ujeti v vrtinec birokratskih pravil in ne smemo misliti na to, česa vse ne poznamo. Verjemite mi, večino pravil poznate, pa ne zato, ker bi poznali zakonski tekst na pamet, ampak zato, ker poznate vsebino poslovnih dogodkov, ki jih je družba izvedla.

Da napisano ni zgolj pravljica, ki se lepo bere, a nima nič skupnega z realnostjo, dokazuje naslednje: rdeča nit sestave obračuna DDPO so računovodska pravila evidentiranja (torej standardi). Ti so tisti, ki nam pokažejo pot, po kateri mora slediti tudi davčna obravnava. Da bi ta lahko bila različna od računovodske, mora davčni predpis (torej ZDDPO-2) postaviti jasen kažipot, da moramo za davčno obravnavo poslovnega dogodka zaviti s poti, ki jo tlakujejo računovodski standardi in nadaljevati po poti, ki jo določa ZDDPO-2. Kjer tega kažipota ni, nadaljujemo po računovodsko tlakovani poti.

Dejansko navedeno pomeni naslednje: ZDDPO-2 ni predpis, v katerem bi našli opis, kako se nek poslovni dogodek obdavči. ZDDPO-2 je predpis, ki določa, kateri poslovni dogodki se za namene obdavčitve obravnavajo drugače, kot določajo računovodski izkazi. Če za nek poslovni dogodek ZDDPO-2 nima posebne ureditve, je to dejansko rešitev, saj se ta dogodek za namene obdavčitve obravnava enako, kot za namene računovodenja. Navedeno je bistvo sestave obračuna DDPO. Zato moja trditev, da večino odgovorov povezanih s sestavo DDPO obrazca dejansko poznate, pa tega verjetno niti ne veste.

POSEBNOSTI V ZDDPO-2

Posebnosti, ki jih za posamezne poslovne dogodke določa ZDDPO-2, niso predpisane zato, da vam grenijo tiste tedne, ko pripravljate obračun, ampak je njihov namen predvsem vsebinski. Vsaj želja avtorjev zakona je bila taka. Člene ZDDPO-2 je tako potrebno razumeti v duhu dodatnih omejitev, ki so za pošteno odmero davka nujno potrebne. Preko njih se predvsem ščiti davčna osnova pred njenim pretiranim in neupravičenim znižanjem in zasleduje obdavčitev subjekta po njegovi dejanski moči oziroma

uspešnosti. Praksa sicer pogosto pokaže, da zakon teh ciljev ne dosega, a to je že druga zgodba.

Vsako predpisano posebnost v ZDDPO-2 je tako potrebno razumeti predvsem v tem, kaj je njen namen. Če uspete ta namen pravilno razbrati, boste tudi znali posebno pravilo pravilno aplicirati v vaš obračun. V nadaljevanju predstavljam nekaj (nikakor pa ne vseh) posebnosti, na katere je pri sestavi obračuna potrebno paziti.

AMORTIZACIJA

Uporabljate višje stopnje amortizacije, kot jih za namene obdavčitve dovoljuje ZDDPO-2? Če jih, morate pri sestavi obrazca presežek obračunane amortizacije nad davčno priznano izločiti in ga uvrstiti med davčno nepriznane odhodke (polje 6.27). A če nato sredstvo odpišete prej, kot pa je predvideno njegovo dokončno zamortiziranje po planu (npr. zaradi prodaje, uničenja ali drugo), ne pozabite na pomemben naknadni vnos v polje 7.8 obrazca DDPO. Poglejmo zakaj:

V letu 2008 smo kupili opremo v vrednosti 20.000 EUR, za poslovne namene pa smo dogovorili amortizacijo v višini 25%. Najvišja davčno dovoljenja amortizacija za to vrsto opreme je v letu nakupa znašala 20% in se za namene obdavčitve uporablja ves čas amortiziranja. Ugotovimo lahko, da bo potrebno vsako leto znesek amortizacije, obračunane za poslovne namene, v obrazcu DDPO nekoliko znižati (in dovoliti davčno priznani odhodek le v višini 20% prvotne vrednosti opreme). V kolikor nato leta 2010 opremo odpišemo (npr. zaradi njenega uničenja), bomo v IPI za leto 2010 prikazali odhodke v višini neodpisane vrednosti iz leta 2010 (v tem primeru npr. 10.000 EUR). Ta odhodek bo vstopil tudi v DDPO obrazec za leto 2010 (torej 10.000 EUR) po avtomatizmu, kot redni odhodek obdobja. Če sedaj v DDPO obrazcih preverimo učinek zmanjševanja vrednosti in odpisa te opreme od njenega nakupa dalje, lahko ugotovimo naslednje: davčno priznani odhodki amortiziranja za leto 2008 znašajo 4.000 EUR, za leto 2009 prav tako 4.000 EUR in odpis iz leta 2010 znaša 10.000 EUR. Skupaj tako 18.000 EUR (in ne 20.000 EUR, kot je celotna vrednost opreme). A opreme v družbi ni več in v koliko pri tem končamo, dejansko pri obračunu DDPO nismo izkoristili vsega, kar smo imeli na voljo in tako plačali preveč davka. Zaradi razlike med poslovno in davčno amortizacijo pridemo dejansko do nižjih skupnih davčnih odhodkov, kot znaša skupna vrednost opreme (razlika je 2.000 EUR), zato moramo ta manjkajoči del naknadno pripeljati v DDPO obrazec in sicer preko vpisa v polje 7.8. Če tega ne storimo, smo državi poklonili nekaj, kar ji verjetno ne želimo.

PRODAJA ALI ODPISI OSNOVNIH SREDSTEV

Ste v letu 2010 prodajali osnovna sredstva? Morda izvedli odpise, ker se je oprema poškodovala ali enostavno postala neuporabna? Če je odgovor da, potem ne smete pozabiti na naslednje: v kolikor ste od prodane, odpisane ali drugače odtujene opreme v letu nakupa koristili olajšavo za investiranje, obstaja potencialna obveznost, da letošnjo davčno osnovo nekoliko povišate. Področje olajšav za investiranje v osnovna sredstva zavezanca namreč zakon s področja obdavčitve pravnih oseb že vrsto let ureja na način, da je za dokončni obstoj te olajšave potrebno opremo določeno obdobje imeti. Tako je v zadnjih nekaj letih v okviru olajšave za investiranje postavljen pogoj, po katerem opreme, od katere koristite olajšavo, ne smete odtujiti prej, kot v treh letih po letu izvedenega nakupa. V kolikor do odtujitve pride prej, namreč ne izpolnjujete več pogojev za priznavanje olajšave. Ker ste olajšavo dejansko že izkoristili (v letu nakupa), do neizpolnjevanja pogoja o dobi posesti pa pride kasneje, je potrebno v letu, ko pogoj o posesti prekršite, povečati davčno osnovno (in sicer za znesek koriščene olajšave v obdobju nakupa). Na praktičnem primeru to pomeni:

Če smo v letu 2008 kupili opremo, smo v tem istem letu v skladu z določbo ZDDPO-2 imeli možnost koriščenja olajšave za investiranje v višini 30% opravljenega nakupa (a ne več kot 30.000 EUR). V kolikor smo v letu 2008 za opremo plačali (brez DDV) npr. 80.000 EUR, smo lahko v obračunu DDPO za leto 2008 koristili olajšavo v višini 24.000 EUR. To pomeni, da smo davčno osnovno v letu 2008 znižali za 24.000 EUR. V kolikor smo nato v letu 2010 to isto opremo prodali, zanjo pa iztržili 50.000 EUR, opreme več nimamo, odtujili pa smo jo prej, kot v roku treh let po izvedenem nakupu. Pogoja o času posesti torej ne izpolnjujemo. Zaradi navedenega smo pri sestavi obračuna za leto 2010 dolžni davčno osnovno povečati za znesek 24.000 EUR. Ta znesek namreč predstavlja olajšavo iz leta 2008, do katere pa dejansko zaradi predčasne odtujitve nismo upravičeni. Ker smo leta 2008 davčno osnovno znižali za znesek olajšave (pa do olajšave sploh nismo upravičeni) moramo za leto 2010 davčno osnovno za isti znesek povečati in s tem zagotoviti, da družba, (gledano povezano za obe leti skupaj) dejansko nima nikakršnega zniževanja davčne osnove iz tega naslova (najprej znižanje in nato povišanje, skupaj nevtralno).

Pri sestavi obračuna torej pripravite spisek odtujitev v letu 2010 in nato pri vsakem posameznem sredstvu preverite, kdaj je bilo nabavljeno. V kolikor ste sredstvo kupili v letu 2007 ali pa kasneje, obstaja velika verjetnost, da boste zaradi njegove odtujitve morali pri sestavi napovedi za leto 2010 davčno osnovno povečati (v polju 12.1 obračuna). Napisano seveda velja, v kolikor ste v letu nakupa dejansko koristili olajšavo

za investiranje. V kolikor je niste, potrebe po povečanju davčne osnove za znesek olajšave zaradi izvedene prodaje ni. Prav tako te obveze ni za odtujitve tistih sredstev, ki ste jih pribili leta 2006 ali celo še prej.

ODPIS TERJATEV, KI ŽE NEKAJ ČASA NIMAJO KNJIGOVODSKE VREDNOSTI

V kolikor ste v letu 2010 dokončno odpisali terjatve, za katere ste popravek vrednosti oblikovali že pred časom, ta odpis na poslovni izid (IPI) leta 2010 dejansko nima učnika. Opravljeni odpis namreč ne vstopa v odhodke IPI leta 2010, saj je v IPI vstopal popravek vrednosti (preko predvrednotevalnih odhodkov) in to že pred leti (ko ste ga izvedli). Ko tako za leto 2010 sestavite IPI in ga uporabite kot izhodišče tudi za sestavo obračuna DDPO, morate navedeno upoštevati.

Če pred leti opravljeni popravek vrednosti (slabitev terjatve) ni bil davčno priznan, ali pa je bil priznan le v nekem delu, obstaja možnost, da bo preostali (še nepriznani del popravka, ki je bil izveden) davčno osnovo znižal letos. Preveriti morate pogoje, ki jih ZDDPO-2 v 21. členu ureja za odpis terjatev. V kolikor vaš odpis izpolnjuje katerega od pogojev iz 6. odstavka tega člena, morate poiskati podatek o nepriznanem delu slabitve terjatve (ki ste jo izvedli pred leti), in to vrednost naknadno pripeljati v davčni obračun leta 2010 ter tako zagotoviti znižanje davčne osnove v letu 2010. Vpis za to znižanje opravite v polju 7.2 obrazca DDPO. Na to ne smete pozabiti, saj ta vrednost dejansko ni vključena v vaše zbrane odhodke leta 2010, ki jih v DDPO preslikate iz IPI in vstopajo v polje 5 v obrazcu DDPO. Odpis terjatve bo imel učinek na znižanje davčne osnove le, če boste vrednosti naknadno vnesli v obrazec, zato tega nikar ne pozabite.

ZA KONEC

Podobnih primerov dodatnih znižanj ali povečanj je še nekaj, zato bodite pri sestavi napovedi DDPO za leto 2010 previdni, pri vseh poslovnih dogodkih pa zasledujete predvsem ekonomsko logiko in skrbno preverite dejanske končne vplive poslovnih dogodkov na vašo davčno osnovo. Le tako se boste izognili »poklonom«, ki jih državi verjetno ne želite dati.

Ugodnosti pri časopisni družbi Dnevnik d.d. za člane ZDS v letu 2010:

- 10% popust za člane ZDS pri naročanju nekomercialnih objav v časniku Dnevnik (zaposlitveni oglas, obvestila za javnost, javne dražbe, objava bilanc in sklicev skupščin, osmrtnice itn.);
- 25% popust za člane ZDS pri naročnini dodatnega (novega) izvoda časnika Dnevnik ali katerekoli druge edicije časopisne družbe Dnevnik, d.d.

EKONOMSKI KAZALCI
ZAPOSLENE OSEBE PO VIŠINI PLAČE IN STROŠKI DELA V LETU 2009

Ekonomski kazalci, ki jih najdete v tej rubriki so odraz slovenskega in evropskega gospodarstva ter obratno, za svoje poslovanje in dogovarjanje s socialnim partnerjem v podjetju mora vsak delodajalec poznati osnovne statistike in makroekonomske agregate, kot so: inflacija, gospodarska rast, zaposlenost, brezposelnost in rast plač. Mesečno pa za vas pripravljamo tudi članke s podrobnejšo analizo gibanj na trgu dela, razmer v slovenskem gospodarstvu ali EU.

Maja Ceglar Ključevšek

ZAPOSLENI PO VIŠINI PLAČE V LETU 2009

Konec oktobra je Statistični urad Slovenije objavil začasne podatke o razporeditvi zaposlenih oseb glede na višino bruto in neto plače v preteklem letu. Po začasnih podatkih, pridobljenih iz obstoječih administrativnih virov[1], je povprečna letna bruto plača v Sloveniji v letu 2009, preračunana na mesec, znašala 1.479 EUR. Bruto plača 65,6 % zaposlenih oseb je bila nižja od tega zneska.

V JAVNEM SEKTORJU V POVPREČJU VIŠJE BRUTO PLAČE

V javnem sektorju je bilo v letu 2009 zaposlenih 33,9% vseh zaposlenih oseb. Zneski bruto plač skoraj polovice zaposlenih oseb v javnem sektorju so v letu 2009 spadali v zgornjih šest razredov porazdelitve, kar pomeni, da so bile njihove bruto plače višje od 1.590 EUR. Na drugi strani se je v zasebnem sektorju dobra polovica zaposlenih oseb razporedila v prvih 8 razredov, kar pomeni, da so bile bruto plače skoraj polovice zaposlenih oseb v zasebnem sektorju višje od 968 EUR.

Delež zaposlenih z najvišjimi bruto plačami (SURS je prag določil nad 3.246 EUR) je v javnem sektorju znašal 7,0%, v zasebnem pa 4,0%.

DELEŽ ZAPOSLENIH Z NAJNIŽJO PLAČO PO DEJAVNOSTIH

Minimalna plača se je marca 2010 dvignila za 22,9% na 734,15 EUR bruto. Glede na predhodno določeno (s strani SURS) 5-odstotno porazdelitev opazovanih razredov minimalna plača spada v tretji razred (prva dva razreda sta posledica postopnega prehoda na minimalno plačo), kar pomeni, da je 15% zaposlenih oseb prejemalo plačo do višine 739 EUR bruto. Bruto plačo do te višine je tako v letu 2009 prejemalo 17,5% vseh zaposlenih v predelovalnih dejavnostih, 32,3% vseh zaposlenih v gradbeništvu, 33,3% zaposlenih v gostinstvu, 40,1% zaposelnih v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih (N) in 37% vseh zaposlenih v drugih dejavnostih (S).

STROŠKI DELA V LETU 2009

Po začasnih podatkih SURS je bila v letu 2009 glede na prejšnje leto zabeležena 2,2-odstotna letna rast stroškov dela.

Po ocenah stroškov dela, izračunanih na podlagi obstoječih virov, so povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo za leto 2009 v Sloveniji tako znašali 1.957 EUR. Povprečni mesečni stroški dela za dejansko opravljeno delovno uro pa so znašali 13,96 EUR. Največji delež v stroških dela so zavzemali prejemki zaposlenih oseb, in sicer 85,7 %. S 1. 1. 2009 je bil dokončno ukinjen davek na izplačane plače, kar je imelo za posledico nekoliko nižjo rast stroškov dela.

STROŠKI DELA V EU ZA LETO 2008

Po zadnjih znanih podatkih za leto 2008 Eurostata konec oktobra 2010 so bili povprečni mesečni stroški dela v industriji in storitvah (področja dejavnosti od B do S po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008) najvišji na Danskem (4.579 EUR) in v Belgiji (4.067 EUR), vendar pa moramo upoštevati, da podatki za Ciper, Francijo, Grčijo, Italijo, Irsko, Luksemburg, Nizozemsko, Portugalsko in Švedsko niso znani. Za leto 2008 so bili povprečni mesečni stroški dela najnižji v Bolgariji (354 EUR) in Romuniji (628 EUR). V Sloveniji so stroški dela na zaposleno osebo v omenjenih področjih dejavnosti znašali za navedeno leto 1.917 EUR; to nas uvršča med Malto (1.421 EUR) in Španijo (2.447 EUR).

Povprečni mesečni stroški dela za dejansko opravljeno delovno uro, Slovenija, 2009, začasni podatki, v EUR

	Skupaj stroški dela	Sredstva za zaposlene		Stroški izobraževanja	Drugi stroški dela	Davki	Subvencije[2]
		Prejemki zaposlenih oseb	Delodajalčevi socialni prispevki				
2009	13,96	11,97	1,91	0,09	0,05	0,00[3]	0,05
2008	13,65	11,55	1,84	0,06	0,05	0,17	0,04

Vir: SURS - Stroški dela, Slovenija, 2009 - začasni podatki, 29.10.2010

[1]Podatki so letos prvič zbrani na podlagi dohodninskih napovedi, v preteklih letih pa so bili podatki o zaposlenih osebah po velikosti plače zbrani na podlagi vprašalnika in sicer za september opazovanega leta.
[2]Subvencije zmanjšujejo strošek dela.
[3]S 1.1.2009 je bil ukinjen davek na izplačane plače.

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

Oktobra 2010 so se cene življenjskih potrebščin glede na prejšnji mesec v povprečju zvišale za 0,1 %. Cene so se oktobra zvišale v skupinah obleka in obutev (za 4,6 %), izobraževanje (za 1,6 %), raznovrstno blago in storitve (za 0,5 %), prevoz (za 0,4 %), gostinske in nastanitvene storitve (za 0,3 %) ter stanovanje (za 0,2 %). K skupni mesečni rasti cen je 0,4 odstotne točke prispevala dražja obleka in obutev, 0,1 odstotne točke pa so prispevali naftni derivati.

Oktobra je bilo znižanje cen zabeleženo v skupinah rekreacija in kultura (za 3,0 %), hrana in brezalkoholne pijače (za 0,8 %) ter stanovanjska oprema (za 0,2 %). Skupno rast cen so najbolj znižale nižje cene počitnic v paketu, in sicer za 0,3 odstotne točke. Za 0,1 odstotne točke so oktobrsko inflacijo znižale še nižje cene sadja.

Rast cen življenjskih potrebščin v Sloveniji je bila oktobra 2010 v primerjavi z oktobrom 2009 1,9-odstotna, za enak odstotek pa so se dvignile tudi cene življenjskih potrebščin v obdobju januar-oktober 2010 v primerjavi z enakim obdobjem lani.

V primerjavi z lanskim oktobrom je bilo blago dražje za 3,0 %, storitve pa so se za 0,4 % pocenile. Cene blaga dnevne porabe so se v enem letu zvišale (za 6,3 %), cene trajnega in poltrajnega blaga pa znižale (za 5,9 oz. 0,3 %).

V evro območju je bila po oceni Eurostata rast cen življenjskih potrebščin oktobra 2010 v primerjavi z oktobrom 2009 1,9-odstotna, v EU pa 2,3%. Najvišja inflacija je bila v oktobru zopet zabeležena v Romuniji, Grčiji in Estoniji.

Rast cen življenjskih potrebščin, v %

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-X
SLOVENIJA	Povprečna letna inflacija (I-XII t/I-XII t-1)	8,9	8,4	7,5	5,6	3,6	2,5	2,5	3,6	5,7	0,9	1,9[4]
	Medletna inflacija (dec t/dec t-1)	8,9	7,0	7,2	4,6	3,2	2,3	2,8	5,6	2,1	1,8	1,9[5]
EVRO OBMOČJE (16)	Povprečna letna inflacija	2,2	2,4	2,3	2,1	2,2	2,2	2,2	2,1	3,3	0,3	1,9[5]

Vir: Statistični urad RS, 29.10.2010, in Eurostat, 16.11.2010

GOSPODARSKA RAST

Eurostat je v sredini novembra objavil prvo oceno gospodarske rasti v EU in evro območju v tretjem četrtletju 2010.

BDP je tako v tretjem četrtletju 2010 v primerjavi s tretjim četrtletjem 2009 narasel za 1,9% v evro območju in 2,1% v celotni EU. Za primerjavo: Eurostat je ocenil gospodarsko rast v drugem četrtletju 2010 v primerjavi z drugim četrtletjem 2009 v višini 1,9% v evro območju in 2% v celotni EU.

Glede na drugo četrtletje letošnjega leta je Eurostat ocenil gospodarsko rast v tretjem četrtletju 2010 v evro območju in tudi v EU v višini 0,4% (1% v drugem četrtletju 2010 glede na prvo četrtletje letošnjega leta).

Podatke o gospodarski rasti v tretjem četrtletju za Slovenijo bo SURS objavil do 30. novembra 2010.

Realna rast bruto domačega proizvoda, v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q_3 2010/ Q_3 2009)
SLOVENIJA	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,5	5,9	6,9	3,7	-8,1	-
EVRO OBMOČJE (16)	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,7	-4,1	1,9

Vir: Vir: Statistični urad RS, 31.8.2010, in Eurostat, 12.11.2010

[4] I-X 2010/I-X 2009
[5] Oktober 2010/oktober2009

RAST PLAČ

Povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji v septembru 2010 je bila realno za 0,4% višja kot pretekli mesec in je znašala 1.485,58 EUR. V prvih devetih mesecih letošnjega leta se je povprečna bruto plača v Sloveniji glede na enako obdobje lani v povprečju nominalno povečala za 4,1%, realno pa za 2,2%.

Povprečna mesečna bruto plača za september 2010 je bila najvišja v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (2.054,40 EUR). Najnižja je bila ponovno v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih (944,95 EUR).

Povprečna letna stopnja rasti plač, v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-IX
BRUTO PLAČA NA ZAPOSLENEGA											
Nominalna stopnja rasti	10,6	11,9	9,7	7,5	5,7	4,8	4,8	5,9	8,3	3,4	4,1
Realna stopnja rasti	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5	2,2
NETO PLAČA NA ZAPOSLENEGA											
Nominalna stopnja rasti	10,4	11,7	9,7	7,5	5,7	6,1	5,1	7,9	7,8	3,4	4,1
Realna stopnja rasti	1,4	3,0	2,0	1,8	2,0	3,5	2,5	4,2	2,0	2,5	2,2

Vir: Statistični urad RS, 15.11.2010

TRG DELA

Število registriranih brezposelnih v Sloveniji se je v oktobru 2010 povzpelo nad sto tisoč, saj je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 102.683 brezposelnih oseb, kar je 8,6 odstotka več kot oktobra lani. V prvih desetih mesecih letošnjega leta je bilo na zavodu v povprečju prijavljenih 99.220 brezposelnih oseb, kar je 17,5 odstotka več kot v enakem obdobju lani.

Oktobra se je registrirana brezposelnost po podatkih ZRSZ povečala predvsem zaradi mladih, ki so začeli iskati svojo prvo zaposlitev (6.343 novo-prijavljenih iskalcev prve zaposlitve), število novo-prijavljenih brezposelnih oseb pa se je povečalo tudi zaradi trajno presežnih delavcev in stečajnikov (1.929) ter brezposelnih zaradi izteka zaposlitev za določen čas (3.825).

Od 9.296 brezposelnih oseb, ki jih je zavod odjavil iz evidence, se jih je zaposlilo oz. samozaposlilo 4.849, kar je 28,4 odstotka manj kot septembra in 11,2 odstotka več kot oktobra lani. V prvih desetih mesecih je bilo zaposlitev 47.356 oz. 18,9 odstotka več kot v enakem obdobju lani.

Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe - rast, v %

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-IX
DELOVNO AKTIVNI	1,4	0,6	-0,8	0,6	0,7	1,4	3,5	3,0	-2,4	-2,8
• pri pravnih osebah	1,8	0,7	0,3	0,6	1,1	1,3	3,1	3,1	-2,5	-2,2
• pri fizičnih osebah	1,2	-2,3	-0,9	-0,8	-0,3	1,7	5,1	3,4	-6,0	-9,5
• samozaposleni	-1,1	1,7	-8,8	1,9	-1,9	2,1	5,6	1,6	1,6	-3,1
• s.p.- ji	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7	4,3	6,3	3,3
REGISTRIRANI BREZPOSELNI	-4,5	0,8	-4,8	-5,0	-1,0	-6,6	-6,9	-11,4	36,6	18,7

Vir: Statistični urad RS, 19.11.2010

V SREDIŠČU
13. PLAČA, BOŽIČNICA IN DARILA ZAPOSLENIM OB KONCU LETA

Kristina Barič
Nataša Peterca

Mnogi delodajalci ob koncu leta svoje zaposlene nagradijo, seveda če to dopuščajo poslovni rezultati. Pri izbiri načina nagrajevanja se delodajalcem zastavljajo vprašanja o tem, katerega izbrati, da bo sprejemljiv tako z delovnopravnega kot tudi z davčnega vidika. Ker se konec leta bliža in se morebiti tudi vi soočate s takšnim vprašanjem, smo za vas pripravili pregled najpogostejših oblik nagrajevanja delavcev ob koncu leta, v nadaljevanju pa poleg tega še pregled davčnih posledic posameznih oblik nagrajevanj.

IZPLAČILO KOT DEL PLAČE IZ NASLOVA POSLOVNE USPEŠNOSTI

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007) v 2. odstavku 126. člena določa, da je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Del plače za poslovno uspešnost se v praksi najpogosteje izplačuje enkrat letno, pa tudi mesečno, na nekaj mesecev, in podobno. V primeru, da se ta del plače izplača ob koncu leta, se pogosto to izplačilo poimenuje »13. plača«. Kljub temu, da ZDR tega pojma ne pozna, se je slednji uveljavil v praksi.

ZDR dela plače za poslovno uspešnost ne ureja podrobno, ampak podrobnejšo ureditev prepušča kolektivnim pogodbam na ravni dejavnosti oziroma aktom, sklenjenim pri delodajalcih. Na tem mestu je potrebno opozoriti na določbo 1. odstavka 126. člena ZDR, ki določa, da mora biti plača vedno v denarni obliki – torej mora biti tudi del plače za poslovno uspešnost izplačan v denarju.

Kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja plačilo za poslovno uspešnost urejajo na različne načine. Nekatere izmed njih dela plače iz naslova poslovne uspešnosti sploh ne omenjajo. Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti sicer ta del plače omenjajo, vendar ureditev v celoti prepuščajo podjetniški ravni. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 73/2008) tako na primer v 43. členu določa, da izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti lahko delavcu pripada v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu. Nekatere kolektivne pogodbe izplačilo tega dela plače urejajo podrobneje. Tako na primer Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/2005) v 44. členu določa, da se sindikat in delodajalec v podjetniški kolektivni pogodbi ali posebnem pisnem dogovoru dogovorita o ciljih poslovanja gospodarske družbe in delu plač iz naslova uspešnosti poslovanja. Pri tem je delodajalec v družbi, ki je v preteklem letu dosegla najmanj 4-odstotno donosnost kapitala, dolžan sprejeti poziv sindikata za pogajanja o določitvi višine dela plač iz naslova uspešnosti poslovanja, do izplačila plač iz naslova uspešnosti poslovanja pa so upravičeni vsi zaposleni delavci v sorazmerju z izplačano plačo brez nadomestil. Do tega izplačila so po omenjeni kolektivni pogodbi upravičeni tudi delavci, ki so v tekočem letu opravljali delo in so zapustili podjetje zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (upokojitev, druga služba), odločitev o upravičenosti in načinu izplačila tem delavcem pa je potrebno rešiti v podjetniški kolektivni pogodbi oz. aktu delodajalca.

Nekateri delodajalci imajo torej pri določitvi dela plače iz naslova poslovne uspešnosti bolj odprte roke, nekateri manj. V kolikor se pri delodajalcu določi, da se bo del plače iz naslova poslovne uspešnosti ob koncu leta izplačal, priporočamo, da se pri tem za določitev višine izplačila določijo kriteriji in merila. Po mnenju strokovne službe ZDS bi bilo smiselno, da se kot kriterij za določitev višine izplačila določi prisotnost delavca na delovnem mestu. Del plače iz naslova poslovne uspešnosti se namreč izplačuje z namenom nagrajevanja delavcev za uspešnost poslovanja delodajalca, h kateri so prispevali tudi oni. Če delavcev v obdobju, za katerega se del plače iz naslova poslovne uspešnosti izplačuje, ni bilo na delovnem mestu ali pa so bili na delovnem mestu le del obdobja, je mogoče smatrati, da k uspešnosti poslovanja niso prispevali, oziroma so prispevali le delno.

IZPLAČILO NAGRADE KOT DRUGI OSEBNI PREJEMEK

Nekatere kolektivne pogodbe predvidevajo tudi izplačila nagrad v obliki drugih osebnih prejemkov. Nekatere izmed njih so to nagrado ob koncu leta poimenovale »božičnica«. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 94/2008) je tako na primer v 5. točki 81. člena kot drug osebni prejemek iz delovnega razmerja določila tudi božičnico, ki pa ni obvezna, ampak se lahko dogovori s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. Iz komentarja h kolektivni pogodbi je razbrati, da se božičnica lahko zagotovi v denarju ali v blagu (Enoten komentar s sindikalnega in delodajalskega vidika Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, GV Založba, Ljubljana 2007, str. 140).

Delodajalci se v praksi pogosto odločajo o tem, ali bi izplačali »božičnico« kot drug osebni prejemek ali »13. plačo« kot del plače iz naslova poslovne uspešnosti. Pri tem jim strokovna služba ZDS svetuje, naj izberejo izplačilo kot del plače iz naslova poslovne uspešnosti. Zakaj? Od kar je bil ukinjen davek na izplačane plače, sta obe izplačili obremenjeni z dohodnino in prispevki za socialno varnost, ne glede na to pa se »božičnica«, ki je obračunana kot drug dohodek

iz delovnega razmerja, ne všteva v pokojninsko osnovo. Več o tem sicer v nadaljevanju.

PORAČUNI DRUGIH OSEBNIH PREJEMKOV DO ZNESKOV IZ DAVČNE UREDBE

Delodajalci se ob koncu leta pogosto, seveda če omogočajo poslovni rezultati, poslužujejo izplačil razlik nekaterih povračil stroškov in drugih osebnih prejemkov med zneski, ki so jih skozi leto izplačevali ter zneskov, do katerih izplačila niso obremenjena z dohodnino oziroma prispevki za socialno varnost. Te tako imenovane poračune delodajalci najpogosteje izvedejo pri povračilih stroškov za prehrano med delom ter regresu za letni dopust.

ZDR v 130. členu določa, da mora delodajalec delavcu med drugim zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom. Zakon pri tem višine povračila stroškov ne določa. Višine povračil stroškov za prehrano med delom pa so določene v kolektivnih pogodbah dejavnosti (tudi kolektivnih pogodbah pri delodajalcu, internih aktih delodajalca, pogodbah o zaposlitvi). Kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja določajo povračilo stroškov za prehrano med delom v različnih višinah. Te se trenutno gibljejo med 3,56 evra na dan in 6,12 evra na dan, nekatere kolektivne pogodbe pa poleg omenjenih zneskov sicer določajo še dodatna povračila za delo preko polnega delovnega časa oziroma za dopolnjene ure po določenih urah prisotnosti na delu. Po drugi strani davčna uredba - Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06 in 76/08) v 2. členu določa, da se povračilo stroškov za prehrano med delom ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, če je delavec prisoten na delu štiri ure ali več, do višine 6,12 evra, poleg tega pa še do višine 0,76 evra za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu, če je delavec prisoten na delu deset ur ali več.

Minimalni regres za letni dopust je določen v 1. odstavku 131. člena ZDR, ki določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Minimalna plača po Zakonu o minimalni plači – ZMinP (Uradni list RS, št. 13/2010) trenutno znaša 734,15 EUR. Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja sicer določajo višje zneske regresa za letni dopust, višji zneski regresa za letni dopust pa so sicer lahko določeni tudi pri delodajalcu.

Po tretji alineji petega odstavka 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost – ZPSV (Uradni list RS, št. 5/96, 34/96, 3/98, 81/00 in 97/01) se pri regresih za letni dopust prispevki za socialno varnost plačujejo v delu, ki presega 70% poprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v Republiki Sloveniji, kar glede na- v Uradnem listu RS - zadnji objavljeni podatek SURS o povprečni plači v RS (za mesec september 2010) znaša 1.039,91 evra. V kolikor bo torej delodajalec delavcem ob koncu leta izplačal še razliko v regresu do višine 70% povprečne plače v RS, se bo od tega izplačila izračunala in plačala le akontacija dohodnine po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka.

Delodajalce bi želeli posebej opozoriti na davčni vidik poračunov povračil stroškov za prehrano med delom, o čemer več v nadaljevanju tega članka.

DAVČNA OBRAVNAVA POSAMEZNIH OBLIK NAGRAJEVANJA OB KONCU LETA

1. Izplačilo plače iz naslova uspešnosti poslovanja

V drugem odstavku 126. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07) je kot sestavni del plače opredeljeno tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Tovrstno izplačilo, ki ga v praksi poimenujemo različno: 13. plača, »božičnica«, poračun plače itd., je obdavčeno kot dohodek iz delovnega razmerja po 1. točki prvega odstavka 37. člena Zakona o dohodnini ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 51/10-UPB6).

Plača iz naslova poslovne uspešnosti je lahko izplačana kot del plače tekočega meseca (npr. za mesec november ali december) ali pa samostojno kot poračun plače za več mesecev nazaj (npr. januar–november ali januar–december). Kot del plače tekočega meseca pa je lahko izplačana hkrati s plačo za tekoči mesec ali pa ločeno od plače za tekoči mesec. Glede na to, kako je izplačana, je odvisen tudi pravilni izračun akontacije dohodnine.

1.1. Izračun akontacije dohodnine

Od plače iz naslova poslovne uspešnosti se akontacija dohodnine izračuna na način, določen v 127. členu ZDoh-2.

Če je plača iz naslova poslovne uspešnosti izplačana hkrati s plačo za tekoči mesec (npr. za mesec november), prikaže izplačevalec na obračunu davčnega odtegljaja celoten znesek tako izplačane plače (plača za tekoči mesec + plača iz naslova poslovne uspešnosti), akontacijo dohodnine pa izračuna po veljavni lestvici za dohodnino, preračunani na 1/12 leta in z upoštevanjem 1/12 zneska davčnih olajšav oziroma po stopnji 25 % in brez upoštevanja davčnih

olajšav, če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega.

Če je plača iz naslova poslovne uspešnosti izplačana ločeno od redne plače za določen mesec (npr. po že izplačani plači za mesec november se izplača še plača iz naslova poslovne uspešnosti), prikaže izplačevalec na obračunu davčnega odtegljaja kumulativne podatke za ta mesec tako, da redni mesečni plači (npr. za mesec november) prišteje plačo iz naslova poslovne uspešnosti, ugotovi skupno višino mesečne plače, izvrši nov izračun akontacije dohodnine in poračun že plačane akontacije dohodnine.

Če je plača iz naslova poslovne uspešnosti izplačana kot poračun plače za več mesecev nazaj (npr. za obdobje januar–november), izkaže izplačevalec to izplačilo na samostojnem obračunu davčnega odtegljaja, akontacijo dohodnine pa izračuna po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka.

1.2. Posredovanje podatkov davčnemu organu ob izplačilu plače iz naslova uspešnosti poslovanja

Ob izplačilu plače iz naslova uspešnosti poslovanja se obračun davčnega odtegljaja dostavi davčnemu organu na obrazcu REK-1. Če je plača iz naslova uspešnosti poslovanja izplačana kot del plače tekočega meseca, je oznaka tega dohodka na REK-1 obrazcu 1001, na iREK obrazcu pa 1101. Če pa je plača iz naslova uspešnosti poslovanja izplačana kot poračun plače za več mesecev, je oznaka tega dohodka na REK-1 obrazcu 1098, na iREK obrazcu pa 1101.

2. Izplačilo »božičnice« kot nagrade delavcem ob koncu leta

V praksi se izraz "božičnica" uporablja tudi kot naziv za izplačilo nagrade delavcem ob koncu leta.

»Božičnica« je lahko kot nagrada delavcem (kot drug prejemek iz delovnega razmerja in ne kot plača), če to dopuščajo poslovni rezultati, dogovorjena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, kolektivno pogodbo pri delodajalcu, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi, lahko pa temelji tudi na odločitvi poslovodstva, da se delavcem ob koncu leta izplača nagrada.

Od zneska »božičnice« kot drugega dohodka iz delovnega razmerja se v skladu z določbami Zakona o prispevkih za socialno varnost –ZPSV (Uradni list RS, št. 5/96, 34/96, 3/98, 81/00 in 97/01) obračunajo in plačajo tudi vsi prispevki za socialno varnost.

2.1. Izračun akontacije dohodnine

Od »božičnice« se akontacija dohodnine izračuna na način, določen v 127. členu ZDoh-2.

Če se »božičnica« izplača kot nagrada zaposlenim ob koncu leta, se akontacija dohodnine izračuna z upoštevanjem mesečne dohodninske lestvice in mesečnih davčnih olajšav oziroma se izračuna po stopnji 25% in brez upoštevanja davčnih olajšav, če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega.

Če pa se »božičnica« izplača kot nagrada za več mesecev skupaj, se akontacija dohodnine izračuna po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka.

2.2. Posredovanje podatkov davčnemu organu ob izplačilu »božičnice« kot nagrade delavcem ob koncu leta

Tudi ob izplačilu »božičnice« kot drugega dohodka iz delovnega razmerja (in ne kot plače) se obračun davčnega odtegljaja dostavi davčnemu organu na obrazcu REK-1. Oznaka tega dohodka je na REK-1 obrazcu 1150, na iREK obrazcu pa 1109.

2.3. Vštevanje »božičnice« kot drugega dohodka iz delovnega razmerja v izračun osnov za pravice iz socialnih zavarovanj

Kljub obračunanim prispevkom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in za zaposlovanje se »božičnica«, ki je obračunana kot drug dohodek iz delovnega razmerja, ne všteva v izračun osnov za pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti in za nadomestila plač za čas starševskega dopusta.

Po predlogu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2, ki je trenutno v drugi obravnavi v DZ, pa se bodo vsi prejemki, od katerih so bili plačani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje vštevali v izračun pokojninske osnove zavarovanca, kar pomeni, da se bo po uveljavitvi ZPIZ-2 tudi božičnica, ki bi bila izplačana kot drug prejemek iz delovnega razmerja in ne kot plača, vštevala zavarovancu v izračun njegove pokojninske osnove.

3. Izplačilo »božičnice« ob koncu leta v obliki poračuna povračila stroškov za prehrano med delom

Po Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06 in 76/08) znaša od 1. avgusta 2008 dalje najvišji neobdavčeni znesek povračila stroškov prehrane med delom, če je delavec prisoten na delu štiri ure ali več, 6,12 evra na dan. Če pa je delavec prisoten na delu deset ur ali več, se neobdavčeni znesek poveča še za 0,76 evra za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu. Če delodajalec izplačuje delavcem med letom povračilo stroškov prehrane v višini, določeni v kolektivni pogodbi, in bi delavcem ob koncu leta izplačal še razliko med zgornjim, z davčno uredbo določenim neobdavčenim zneskom povračila stroškov za prehrano in med letom že izplačanim povračilom stroškov, je lahko to izplačilo neobdavčeno le pod določenimi pogoji.

Po pojasnilu Ministrstva za finance z dne 7. 9. 2005 (e-dopis) je takšno izplačilo neobdavčeno, če sta izpolnjena naslednja pogoja:

1) Višina povračila stroškov za prehrano med delom je kot pravica iz delovnega razmerja, določena v kolektivni pogodbi, aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi.

2) Do časovnega zamika izplačila dela povračila stroškov za prehrano je prišlo zaradi utemeljenih poslovnih razlogov na strani delodajalca.

Če je zgornja višina določena, je potrebno ugotoviti, zakaj ni bilo povračilo stroškov do te višine izplačano med letom. Utemeljen poslovni razlog pomeni, da bi izplačilo polnega povračila stroškov za prehrano pomenilo objektivno nevarnost za solventnost delodajalca. Če te nevarnosti ob vsakem posameznem izplačilu povračila stroškov za prehrano ni bilo, ne gre za utemeljen poslovni razlog.

To mnenje je ministrstvo potrdilo še enkrat z dopisom št. 421-377/2006/3 z dne 13. 12. 2006.

V kolikor niso izpolnjeni zgoraj navedeni pogoji, se torej izplačilo poračuna prehrane med delom ob koncu leta šteje kot obdavčljiv dohodek, in sicer kot drug dohodek iz delovnega razmerja.

4. Darila zaposlenim ob koncu leta

Darila, ki jih zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali bodočemu delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu se štejejo za boniteto po 7. točki drugega odstavka 39. člena ZDoh-2.

Ker predstavlja darilo, dano zaposlenemu, boniteto zaposlenega, se v celotni vrednosti všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in v osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

Pri obdavčitvi daril pa veljajo tudi določene izjeme. Po četrtem odstavku 39. člena ZDoh-2 se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevajo darila, dana otrokom delojemalcev do starosti 15 let, v mesecu decembru, ki ne presegajo vrednosti 42 evrov. Po petem odstavku 39. člena ZDoh-2 pa se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevajo bonitete, ki jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto, če vrednost vseh bonitet v mesecu ne presega 13 evrov. Na podlagi navedene določbe se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja tudi ne všteva darilo, dano zaposlenemu, katerega vrednost ne presega 13 evrov, pod pogojem, da te bonitete delodajalec delavcu ne zagotavlja redno ali pogosto (vsak mesec).

V kolikor pa vrednost darila, danega otroku delojemalca presega 42 evrov oziroma darilo, dano zaposlenemu 13 evrov, se dano darilo v celoti všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

V tem primeru se boniteta obračuna pri obračunu plače za mesec, v katerem je bila delavcu boniteta zagotovljena. Obračun davčnega odtegljaja se dostavi davčnemu organu na obrazcu REK-1. Oznaka bonitete je na iREK obrazcu 1102.

V kolikor pa bi delodajalec obračunal boniteto ločeno od izplačila plače, pa bi po devetem odstavku 16. člena ZDoh-2 nastopila obveznost obrutenja bonitete. V tem primeru se obračun davčnega odtegljaja od bonitete dostavi davčnemu organu na ločenem obrazcu REK-1. Ker gre v tem primeru za boniteto iz delovnega razmerja, kjer ni drugega dohodka v denarju, je oznaka dohodka na REK-1 obrazcu 1122, na iREK obrazcu pa 1102.

5. Davčno priznavanje plač in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo

Plače, druga izplačila v zvezi z zaposlitvijo ter nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta in zaradi drugih odsotnosti z dela delavcev se v skladu s prvim odstavkom 35. člena Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb ZDDPO-2 (Uradni list RS, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09 in 43/10) priznajo kot odhodek v obračunanem znesku.

Plače, druga izplačila v zvezi z zaposlitvijo ter nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta in zaradi drugih odsotnosti z dela poslovodnih delavcev, prokuristov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, se v skladu z drugim odstavkom 35. člena ZDDPO-2 priznajo kot odhodek v obračunanem znesku v skladu z zakonom oziroma s pogodbo o zaposlitvi.

V tretjem odstavku 35. člena ZDDPO-2 je določeno, da se kot druga izplačila štejejo tudi stroški bonitet, ki so obdavčeni po zakonu o dohodnini.

Na podlagi navedenih določb ZDDPO-2 se plače iz naslova poslovne uspešnosti in »božičnice«, ki so izplačane kot drugi dohodki iz delovnega razmerja, priznajo kot odhodek v celotnem obračunanem znesku. Kot odhodek pa se v celoti priznajo tudi dana darila zaposlenim, ki so obdavčena po zakonu o dohodnini.

Po pojasnilu DURS, št. 4200-154/2007-2, 20.12.2007 pa se kot odhodek v celoti priznajo tudi tiste bonitete, ki niso obdavčene (davčna stopnja je enaka 0), kar pomeni, da so v celoti davčno priznan odhodek tudi stroški za darila delodajalca v vrednosti 42 evrov, podarjena otrokom delojemalcem do starosti 15 let v mesecu decembru, prav tako pa tudi stroški za darila zaposlenim v vrednosti 13 evrov.

SKLEP

Pri nagrajevanju zaposlenih, posebej še ob koncu leta, lahko torej delodajalci izbirajo med različnimi oblikami in sicer plačo iz naslova poslovne uspešnosti, drugimi osebnimi prejemki, poračuni nekaterih osebnih prejemkov, poleg tega pa tudi izročitvijo daril. Obremenitve različnih oblik nagrajevanj z dohodnino, prispevki za socialno varnost, priznavanje le-teh kot odhodkov pri ugotavljanju osnove za davek od dohodkov pravnih oseb imajo na izbiro velik vpliv.

STALIŠČA

PRIPOMBE ZDS NA 10. POROČILO O IZVAJANJU EVROPSKE SOCIALNE LISTINE

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je dne 11.11.2010 na Ekonomsko socialni svet, kjer je bilo 19.11.2010 obravnavano 10. Poročilo o izvajanju Evropske socialne listine, naslovilo sledečo pripombo:

»Predlagamo, da se za četrtim odstavkom v poglavju 8.2 doda naslednje besedilo:

Delodajalci opozarjajo, da zaradi presplošne ureditve varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v primeru, ko delavka še vedno doji, prihaja do pogostih zlorab varstvenih določb s strani delavk. Zakon namreč ne opredeljuje kateri zdravnik je pristojen za izdajo potrdila in koliko časa velja varstvo, zato se potrdilo pogosto pridobi pri zdravniku, pri katerem je to najlažje, brez kakršnekoli zdravstvene preiskave. Delavke pogosto uveljavljajo varstvo pred odpovedjo zaradi dejstva dojenje tudi po dopolnjeni otrokovi starosti treh in več let.«

PREDLOGI ZDS ZA SPREMEMBE IN DOPOLNITVE OSNUTKA ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

V skladu z dogovorom na sestanku delovne skupine, dne 22.10.2010, je Združenje delodajalcev Slovenije 27.10.2010 Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve poslalo pisne predloge za spremembe in dopolnitve osnutka Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o varnosti in zdravju pri delu:

1) Tretji odstavek 12. člena naj se dopolni tako, da se glasi:

»Delavec mora uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili za uporabo, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.«

Obrazložitev:

Delavec mora biti seznanjen z navodili za varno delo in varno uporabo varovalne opreme in jo mora uporabljati v skladu z navodili. Vprašanje je pomembno predvsem z vidika odškodninske odgovornosti v primeru poškodbe delavca oziroma delitve odgovornosti.

2) 14. člen naj se spremeni tako, da se glasi:

»Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ne sme delavcu povzročiti finančnih obveznosti, prav tako ne smejo zdravstvene posledice opravljanja dela prizadeti delavčeve plače ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj, če ta upošteva navodila za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.«

Obrazložitev:

Delavec je dolžan upoštevati predpise in navodila delodajalca za varno opravljanja dela. Posledica kršitve teh obveznosti je lahko poškodba ali bolezen, ki se zagotovo odraža tudi v materialnem in socialnem položaju delavca. Izhodiščna dikcija zakona bi lahko ustvarjala objektivno odškodninsko odgovornost delodajalca tudi v primerih, ko je vpliv na materialni in socialni položaj delavca posledica izključno delavčevega ravnanja.

Podoben primer je alkoholiziranost delavca, ki ga delodajalec odstrani z dela. Odsotnost po odstranitvi delavca zagotovo ne more biti plačana!

3) Prvi odstavek 15. člena naj se spremeni tako, da se glasi:

»Socialni partnerji v Ekonomsko - socialnem svetu, zavarovalnice in zavodi s področja zdravstvenega zavarovanja ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja sodelujejo pri načrtovanju skupnih dejavnosti za dosego višje ravni varnosti in zdravja pri delu ter za splošen razvoj varnostne kulture. Zavarovalnice in zavodi s področja zdravstvenega zavarovanja ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja in zagotavljajo sredstva, ki so za ta namen potrebna.«

Obrazložitev:

Člen natančneje opredeli kdo sodeluje pri načrtovanju skupnih dejavnosti za dosego višje ravni varnosti in zdravja pri delu ter za splošen razvoj varnostne kulture in kdo programe financira. Verjetno ni bil namen določbe, da finančno breme načrtovanja skupnih dejavnosti za dosego višje ravni varnosti in zdravja pri delu ter za splošnega razvoja varnostne kulture naprti socialnim partnerjem, ki so člani ESS.

4) 23. členu naj se doda nov drugi odstavek, ki naj se glasi:

»Delavec sme opravljati delo,le če izpolnjuje zdravstvene pogoje za opravljanje dela.«

Obrazložitev:

S tem se želi preprečiti odrejanje dela delavcem, ki ne izpolnjujejo predpisanih pogojev za opravljanje dela z namenom preprečevanja hujših posledic.

5) Predlagamo črtanje 25. člena.

Obrazložitev:

Navedena obveznost je vsebovana že v ZDR, pri čemer je tam urejena celo nekoliko

širše, kot v členu katerega črtanje se predlaga. ZDR ukrepov ne omejuje na primere, ko bi te utegnili imeti vpliv na zdravje delavcev.

6) Doda naj se nov tretji odstavek 26. člena, ki naj se glasi:

»Obveznost iz prejšnjega odstavka se ne nanaša primer, ko da delodajalec v uporabo delovno opremo, kateri takšna dokumentacija zaradi narave stvari navadno ni priložena.«

Obrazložitev:

V praksi bi izhodiščna dikcija zadevnega člena pomenila, da delavcu ne smem dati v uporabo niti izvijača (delovna oprema), ki nima potrebne dokumentacije, ki zagotavlja njegovo skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami za sredstva za delo in dokumentacije v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri uporabi sredstev za delo. Izvijači takšne dokumentacije praviloma nimajo.

7) Peti odstavek 29. člena naj se spremeni tako, da se glasi:

»Delodajalec lahko opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri poveri zunanjim strokovnim službam, ki imajo dovoljenje za delo po tem zakonu, kadar strokovnih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu ne more zagotoviti s svojimi strokovnimi delavci.

Šteje se, da delodajalec tega ne more zagotoviti strokovnih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu s svojimi strokovnimi delavci kadar:

…

…«

Obrazložitev:

V skladu z načelom zakonitosti, v skladu s katerim morajo biti zakoni jasni in nedvoumni, predlagamo, da se vsaj primeroma navede primere, ko sme delodajalec opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri poveriti zunanjim strokovnim službam.

8) Predlaga se, da se doda nov drugi odstavek 32. člena, ki se glasi:

»(2) Minister pristojen za delo izda pravilnik iz prejšnjega člena v roku 6 mesecev od začetka veljavnosti zakona.«

Obrazložitev:

Predlagamo, da se določi rok za izdajo prepisa, saj je od njegovega obstoja odvisno izvajanje nalog zagotavljanja VZD.

9) Predlaga se, da se prvi odstavek 33. člena spremeni tako, da se glasi:

»(1) Delodajalec mora aktivnosti in ukrepe za krepitev in ohranitev zdravja ter za varovanje zdravja pred nezgodami pri delu, poklicnimi boleznimi in boleznimi povezanimi z delom, načrtovati in določiti v izjavi o varnosti z oceno tveganja in način spremljanja njihovega izvajanja.«

Obrazložitev:

Delodajalec mora navedene ukrepe v vsakem primeru zagotoviti, zato je vprašanje sredstev brezpredmetno.

10) Predlagamo, da se šesti odstavek 38. člena spremeni tako, da se glasi:

»(6) Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti.«

Obrazložitev:

Ne vidimo dodane vrednosti v odreditvi preizkusa tudi teoretične in praktične usposobljenosti delavca za varno delo, saj na neuspešno izveden preizkus ni vezana nikakršna sankcija.

11) Predlagamo, da se drugi odstavek 51. člena dopolni tako, da se glasi:

»(2) Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, kjer je zaradi večjih nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja.

Delavec mora dopustiti vsak preizkus alkoholiziranosti ali zlorabe drog ali drugih prepovedanih substanc, ki ga odredi delodajalec, če tako določa izjava o varnosti z oceno tveganja oziroma če delodajalec ugotovi, da delavec kaže znake zlorabe.«

Obrazložitev:

Delodajalec je dolžen zagotavljati ukrepe varnosti in zdravja pri delu, kamor spada tudi preprečevanje upravljanja z nevarnimi stvarmi pod vplivom alkohola in ostalih psihoaktivnih substanc. Delodajalec mora delavca pod vplivom alkohola in ostalih psihoaktivnih substanc odstraniti dela, opustitev te obveznosti pa je vezana na odškodninsko odgovornost delodajalca.

Da bi delodajalec lahko zagotovil izvajanje svojih obveznosti pa mora imeti na razpolago ustrezno »orodje«, kar je v tem primeru preizkus alkoholiziranosti ali zlorabe drog ali drugih prepovedanih substanc.

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Delovnopravna zakonodaja je obširna in kompleksna, hkrati pa veljavni predpisi ne dajejo vedno odgovorov na vsa vprašanja, ki se zastavljajo v pestrosti vsakdana. Zakonodajo pomembno dopolnjuje sodna praksa, nastanek relevantne sodne prakse pa je dolgotrajen in nikoli dokončan proces, saj se sodna praksa oblikuje skozi leta, poleg tega pa se v času spreminja. Zakonodaja in sodna praksa ne nudita vedno odgovora, ki ga pri svojem delu potrebujete, zato vam v rubriki Delovnopravna zakonodaja mesečno pripravljamo aktualni izbor odgovorov na delovno-pravna vprašanja ter predstavljamo ažurno sodno prakso. Ne spreglejte tudi novosti iz Uradnih listov!

Anže Hiršl
Maja Skorupan

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA ZAPOSLENEMU ZA DOLOČEN ČAS

Postavilo se je vprašanje, ali je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga tudi delavcem, s katerimi je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007; v nadaljevanju ZDR) v 77. členu določa, da pogodba o zaposlitvi preneha s potekom časa za katerega je bila sklenjena, lahko pa preneha tudi pred potekom časa, če se o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. ZDR nadalje v 75. členu določa primere, ko pogodbe o zaposlitvi preneha. Pogodba o zaposlitvi med drugim preneha tudi z redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

V primeru, da delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, delodajalec ne more zagotavljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Pri tem mora skladno s tretjim odstavkom 88. člena ZDR preveriti možnost zaposlitve pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delovnem mestu, vendar le če je zaposlitev trajala več kot 6 mesecev in če pogodbe ne odpoveduje manjši delodajalec.

Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in ta preneha zaradi poteka časa za katerega je bila sklenjena, ni upravičen do odpravnine. V primeru, da se delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, odpove pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga pa delavcu pripada pravica do odpovednega roka, do dveh plačnih ur na teden za iskanje nove zaposlitve ter pravica do odpravnine, vendar le, če je delavec pri delodajalcu delal več kot eno leto.

Tudi delavcu s katerim je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko delodajalec predčasno odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavcu v tem primeru pripada enak nabor in obseg pravic, kot če bi bil zaposlen za nedoločen čas.

PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA DELAVKI, KI ZANOSI V ČASU ODPOVEDNEGA ROKA

Zastavilo se je vprašanje ali lahko preneha delovno razmerje delavki, kateri je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga in je v času odpovednega roka zanosila.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007, v nadaljevanju ZDR) v prvem odstavku 115. člena določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, ter v primeru, ko delavec izrablja starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. V drugem odstavku istega člena ZDR določa, da delavki, ki je noseča ali doji otroka ne more prenehati delovno razmerje.

Potrebno je razlikovati med odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in prenehanjem delovnega razmerja! Delovno razmerje pri redni odpovedi praviloma preneha s potekom odpovednega roka, ki prične teči prvi naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavki, ki je že noseča, delodajalec ne more zakonito odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Če delavka zanosi v času odpovednega roka, je odpoved pogodbe o zaposlitvi sicer zakonita, vendar pa se njeno učinkovanje časovno zamakne. Delovno razmerje namreč v takšnem primeru ne preneha z iztekom odpovednega roka, ampak šele z zaključeno nosečnostjo oziroma en mesec po prenehanju izrabe starševskega dopusta oziroma, ko delavka prekine z dojenjem otroka.

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI

Zastavilo se je vprašanje, ali je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavcu, ki svojega dela ne opravlja pravočasno, vendar pa ga izvaja strokovno in kvalitetno.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007) v 2. alineji prvega

odstavka 88. člena določa, da lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Zakon torej razlikuje med dvema okoliščinama razloga nesposobnosti: subjektivno nesposobnostjo ter objektivno nesposobnostjo. O objektivni nesposobnosti govorimo v primeru, ko delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. O subjektivni nesposobnosti govorimo v primeru, ko delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno.

V primeru subjektivne okoliščine razloga nesposobnosti mora biti vzrok nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov dejstvo, da delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno oziroma kvalitetno. Razlogi za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov morajo biti izključno na strani delavca, in ne tudi na strani delodajalca. Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov pa biti posledica nepravočasnega, nestrokovnega in nekvalitetnega dela. Ob tem se zastavi vprašanje ali morajo biti vse tri navedene okoliščine podane kumulativno ali alternativno.

Zakon o delovnih razmerjih sicer določa, da mora biti nedoseganje nepričakovanih rezultatov posledica nepravočasnega, nestrokovnega ter nekvalitetnega dela. Iz navedene dikcije, bi bilo mogoče zaključiti, da morajo biti zakonske okoliščine podane hkrati, vendar pa je potrebno zakonske določbe razlagati tudi glede na namen. Namen določbe, ki opredeljuje razlog nesposobnosti je dati delodajalcu možnost da enostransko prekine delovno razmerje z delavcem, ki ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov iz razlogov, ki so izključno na njegovi strani. Če je razlog za nedoseganje rezultatov na strani delodajalca, ne more biti podan odpovedni razlog nesposobnosti. Upoštevaje namen izpostavljene določbe je mogoče razloge za nedoseganje pričakovanih rezultatov razlagati kot alternativno naštete.

Namenski razlagi izpostavljene določbe sledi je sledilo tudi Vrhovno sodišče RS v svojih sodbah[6]. Vrhovno sodišče RS v svojih sodbah zakonsko navedene razloge za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov razlaga kot alternativno navedene in kot zadosten razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje že delo, ki ni strokovno[7] zaradi česar delavka ne dosega pričakovanih rezultatov, ali pa ni bilo strokovno in kvalitetno[8] opravljeno zaradi česar so pričakovani delovni rezultati delno ali v celoti izostali, četudi je bilo delo pravočasno opravljeno.

Upoštevaje namensko razlago zakona in dosedanjo sodno prakso, kot jo je izoblikovalo Vrhovno sodišče RS, je mogoče zaključiti, da so razlogi za nedoseganje pričakovanega rezultata v 2. alineji prvega odstavka 88. člena navedeni alternativno, kar pomeni, da mora biti nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov posledica, ali nepravočasnosti, ali nestrokovnosti, ali nekakovostnega dela delavca.

PREIZKUS ALKOHOLIZIRANOSTI DELAVCA

V podjetju je delodajalec z namenom zagotavljanja varnega dela želel izvesti preizkus alkoholiziranosti. Eden od delavcev je preizkus zavrnil, zato se zastavlja vprašanje, kaj storiti, če delavec odkloni preverjanje alkoholiziranosti z alkotestom.

Delodajalec je skladno s 43. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) (v nadaljevanju ZDR) dolžan zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 56/1999 in 64/2001) (v nadaljevanju ZVZD) v 9. odstavku določa, da mora delavec spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delavec mora delo opravljati tako, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Delodajalec je tisti, ki mora zagotavljati varne in zdrave pogoje dela in v ta namen izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev. Alkoholiziranost na delovnem mestu vsekakor predstavlja nevarnost za delavca, sodelavce in za delovni proces, zato predstavlja alkoholiziranost na delovnem mestu kršitev določbe 9. člena ZVZD. Delodajalec je dolžan takšne kršitve ugotavljati in jih preprečevati.

Delodajalec lahko alkoholiziranost na delovnem mestu ugotavlja na več načinov izmed katerih je najbolj pogosto preverjanje alkoholiziranosti z napravo za alkotest. Za izvajanje preverjanja alkoholiziranosti z alkotestom je potrebno soglasje delavca. Delavec ima torej pravico odkloniti alkotest, vendar pa velja opozoriti, da gre takšna odklonitev preverjanja alkoholiziranosti brez utemeljenega razloga v breme delavca. Odklonitev preverjanja se vpiše v zapisnik, ki ga je v takšnih primerih priporočljivo voditi.

V primerih odklonitve preizkusa alkoholiziranosti se alkoholiziranost lahko ugotavlja na druge načine. Lahko se dokazuje s priznanjem vinjenega delavca ali z izpovedbami prič. Slednje je možno v primerih,

[6] Na primer: Sodba VS RS VIII Ips 223/2006, Sodba VS RS VIII Ips 377/2006 in ostale
[7] Sodba VS RS VIII Ips 223/2006
[8] Sodba VS RS VIII Ips 377/2006

IZ ARHIVA, SODNA PRAKSA

ko obstajajo zaznavni indici, o tem da je delavec užival alkohol, na primer težave s hojo oziroma govorom, vonj po alkoholu ali pa dejstvo, da je bil v delovnem času ali pred nastopom dela opažen pri uživanju alkohola.

Kot dodaten obremenilni dokaz za delavca šteje sodišče tudi negativno mnenje pooblaščenega zdravnika po opravljenem preventivnem pregledu in morebitne razgovore strokovnih sodelavcev z delavcem glede alkoholiziranosti.

Vsekakor je smiselno v pravilniku o preverjanju alkoholiziranosti opredeliti domnevo, da se v primeru delavčeve odklonitve preverjanja alkoholiziranosti z napravo za alkotest domneva, da je delavec alkoholiziran, s čimer je huje kršil pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja. Kljub takšnemu določilu predlagamo, da v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi pridobite še druge (zgoraj navedene) dokaze, ki podpirajo takšno domnevo.

Alkoholiziranost delavca se lahko dokazuje tudi na druge načine, na primer s pričevanjem očividcev, priznanjem delavca ali podobnim. Odklonitev alkotesta je vsekakor pravica delavca, vendar pa je potrebno opozoriti, da gre neupravičena odklonitev preizkusa v breme delavca. V pravilniku o nadzoru alkoholiziranosti je zato smiselno postaviti domnevo, da se v primeru delavčeve odklonitve preizkusa alkoholiziranosti domneva, da je delavec alkoholiziran, vsekakor pa je potrebno zbrati tudi druge dokaze, ki podpirajo takšno domnevo.

IZ ARHIVA

MERJENJE PRISOTNOSTI ALKOHOLA PRI ZAPOSLENIH

Urad Republike Slovenije za meroslovje je dne, 3.9.2010 v zvezi z načinom preverjanja prisotnosti alkohola pri zaposlenih izdal sledeče mnenje, ki se glasi:

»Želel bi opozoriti na dejstvo, da imajo v skladu z Zakonom o meroslovju (v nadaljevanju ZMer) in na njegovi podlagi sprejetimi podzakonskimi akti, verodostojno dokazno vrednost v postopkih pred upravnimi in pravosodnimi organi samo rezultati meritve izvedene z merilom, ki ima veljavno odobritev tipa in veljavno overitev. Omenjene zahteve na področju merjenja koncentracije etanola v izdihanem zraku izpolnjujejo le etilometri. Področje merjenja etanola v izdihanem zraku je podrobneje urejeno v Pravilniku o meroslovnih zahtevah za etilometre (Ur. l. RS, št. 12/2002).

Poleg etilometrov, ki so v skladu z ZMer zakonska merila, obstajajo na področju merjenje oziroma indikacije etanola v izdihanem zraku tudi merila, ki niso predmet ZMer in ustreznih podzakonskih aktov (indikatorji – npr. alkotest). Glavna prednost indikatorjev je njihova cena in hitrost merjenja, vendar točnosti rezultatov ni mogoče popolnoma zaupati. Indikator namreč:

- *ne izključi vpliva ustnega etanola, do katerega pride zaradi zaužitja hrane, kajenja, bolezni…*
- *ne izvede temperaturne kompenzacije, kar pomeni, da pri nižjih temperaturah izmeri nižje vrednosti od resničnih in obratno,*
- *indikator opravi meritev le v enem ciklu, medtem ko etilometer v štirih ciklih po dve meritvi,*
- *indikator alkohola ne dokumentira rezultatov meritve, medtem ko etilometer to opravi v obliki izpiska iz merilne naprave.*

Glede na dejstvo, da ima postopek ugotavljanja vsebnosti etanola v izdihanem zraku lahko za delavca tudi težje posledice, menimo, da ne sme biti izveden le na osnovi merilnega rezultata pridobljenega z indikatorjem alkohola. Indikator je primeren za hitro ugotavljanje prisotnosti alkohola, za pridobitev rezultata pa je meritev potrebno izvesti z etilometrom.«

SODNA PRAKSA

SODBA VIII IPS 24/2008

Tožniku je bilo dokazano, da je bil na delovnem mestu pod vplivom alkohola. To dejstvo je sodišče ugotovilo na podlagi zapisnika in poročila o preizkusu alkoholiziranosti ter izpovedi tožnika in zaslišanih prič.

Tožniku ni bila očitana zgolj odklonitev preizkusa alkoholiziranosti, temveč vinjenost na delovnem mestu in odklonitev tega preizkusa je samo ena od okoliščin (poleg ugotovljenega zadaha po alkoholu, nerazumljivega govora in opotekajoče hoje), ki kaže na utemeljenost takega očitka.

SODBA VIII IPS 9/2007

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ni posledica niti kazenskega niti disciplinskega postopka, ampak je zgolj ugotovitev, da je prišlo do kršenja pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni treba ugotoviti oblik krivde v kazenskopravnem smislu, saj zadošča zgolj ugotovitev, da je do kršenja pogodbe o zaposlitvi oziroma drugih obveznosti prišlo zaradi prihajanja na delo v vinjenem stanju, kar je že lahko resen in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o

NOVO IZ URADNEGA LISTA

zaposlitvi. Ali je bila delavcu vročena pisna obdolžitev ali ne, je dejansko vprašanje. V listini, ki jo je delodajalec sicer poimenoval kot opozorilo in ne obdolžitev, sta bila vsebovana natančen razlog za možno odpoved in najava odpovedi, zato se šteje, da je bila pisna obdolžitev delavcu vročena.

SODBA VIII IPS 412/2006

Visoka stopnja alkoholiziranosti delavca na delu (2,85 promila alkohola) predstavlja utemeljen krivdni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

SODBA VIII IPS 60/2006

Glede na to, da je bilo pri toženi stranki prihajanje na delo pod vplivom alkohola prepovedano, glede na ugotovljene okoliščine tožnikovega dela, ki so zahtevale popolno treznost in pozornost pri delu in glede na dokaj visoko stopnjo alkoholiziranosti, ugotovljeno z alkotestom ter glede na ugotovitev, da je tožnik pred prihodom na delo užival alkoholno pijačo, revizijsko sodišče soglaša, da je bilo tožnikovo alkoholiziranost na delu mogoče opredeliti za hujšo kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, storjeno najmanj iz hude malomarnosti, saj se je tožnik zavedal, da mora biti na delu trezen, pa je pred prihodom na delo kljub temu užival alkohol.

Glede na ugotovljene zahteve tožnikovega delovnega mesta se je tožena stranka utemeljeno postavila na stališče, da zaradi uživanja alkohola tožnik ne more nadaljevati delovnega razmerja do poteka odpovednega roka.

SODBA VIII IPS 39/2006

Ker je bilo v dokaznem postopku ugotovljeno, da je bil tožnik na delu pod vplivom alkohola, kar vsekakor predstavlja hujšo kršitev pogodbenih obveznosti (na kar je bil tožnik že opozarjan) in da je bil zaposlen na takih delih, kjer bi lahko vinjenost pomenila nevarnost, saj je delal z vnetljivimi substancami, kjer je bila stalna nevarnost, da bi v primeru neprevidnega ravnanja lahko bili ogroženi ljudje ali premoženje, tako da ni bilo mogoče govoriti o tem, da bi lahko svoje delo opravljal do izteka odpovednega roka (kar vse je ugotavljala tudi že tožena stranka), so bili tudi po mnenju revizijskega sodišča izpolnjeni pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list, št. 85/2010 – 29.10.2010

- Zakon o spremembi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-O)
- Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence

Uradni list, št. 86/2010 – 2.11.2010

- Poročilo o gibanju plač za avgust 2010
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, september 2010

Uradni list, št. 88/2010 – 5.11.2010

- Uredba o dopolnitvah Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju

Uradni list, št. 89/2010 – 8.11.2010

- Sklep o preklicu odpovedi kolektivne pogodbe za javni sektor in kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev ter aneksov k tem pogodbam
- Ugotovitveni sklep Ministrstva za javno upravo
- Ugotovitveni sklep Ministrstva za javno upravo
- Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi za javni sektor
- Aneks št. 4 h Kolektivni pogodbi za javni sektor
- Dogovor o ukrepih na področju plač in drugih prejemkov v javnem sektorju za leti 2011 in 2012

Uradni list, št. 91/2010 – 15.11.2010

- Aneks h Kolektivni pogodbi celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti

Uradni list, št. 92/2010 – 19.11.2010

- Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Slovenije za september 2010
- Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Slovenije za oktober 2010
- Poročilo o gibanju plač za september 2010

DAVKI IN PRISPEVKI
SPREMEMBE IN DOPOLNITVE ZAKONA O DOHODNINI

V rubriki Davki in prispevki vam predstavljamo novosti s področja obdavčitve osebnih prejemkov in plačevanja prispevkov za socialno varnost, aktualna pojasnila in informacije DURS, vsak mesec pa se bomo posvetili tudi aktualnim odgovorom na vprašanja naših članov. Vsak delodajalec pa mesečno potrebuje osnovne podatke za obračun akontacije dohodnine ter prispevkov, ki jih najdete na tem mestu.

Kristina Barič

SPREMEMBE IN DOPOLNITVE ZAKONA O DOHODNINI

Vlada RS je dne 4.11.2010 sprejela Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini in ga posredovala v nadaljnjo obravnavo v Državni zbor po nujnem postopku. S predlaganimi spremembami Zakona o dohodnini se določa drugačna davčna obravnava dohodkov iz osnovne kmetijske in gozdarske dejavnosti ter pokojninskih rent in omogoča zavezancu nerezidentu-nastopajočemu izvajalcu ali športniku, ki nima poslovne enote v Sloveniji, da lahko pri ugotavljanju davčne osnove namesto normiranih stroškov uveljavlja določene dejanske stroške.

Po veljavnem Zakonu o dohodnini-ZDoh-2 se pokojninska renta iz naslova prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja v celoti všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, akontacija dohodnine pa se izračuna in plača po stopnji 25%, ker se izplačevalec pokojninske rente šteje za drugega delodajalca prejemnika pokojninske rente.

Po predlaganih spremembah ZDoh-2 pa se bo pokojninska renta iz naslova prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja vštevala v davčno osnovo le v višini 50%. Akontacija dohodnine pa se bo lahko izračunala in plačala po znižani stopnji, vendar ne nižji od 16%. Za znižano stopnjo akontacije dohodnine se bo odločil zavezanec sam, če bo ocenil, da bo akontacija dohodnine po stopnji 25% previsoka glede na pričakovano dohodnino na letni ravni. O svoji odločitvi za izračun akontacije dohodnine po znižani stopnji pa bo moral obvestiti davčni organ in izplačevalca pokojninske rente.

S predlaganimi spremembami ZDoh-2 se bodo pokojninske rente iz naslova prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja bolj ugodno davčno obravnavale kot izplačila odkupne vrednosti iz naslova prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, saj se izplačila odkupne vrednosti v celoti vštevajo v davčno osnovo od drugih dohodkov, akontacija dohodnine pa se izračuna in plača po stopnji 25%.

PODATKI ZA DOHODNINO 2010

Davčna uprava RS je na svojih spletnih straneh http://www.durs.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/1658/5662/dd0b15ceda/ objavila obvestilo glede posredovanja podatkov za odmero dohodnine za leto 2010.

Davčna uprava RS bo za sestavo informativnih izračunov dohodnine za leto 2010 uporabila podatke o dohodkih iz obračuna davčnega odtegljaja, ki so jih davčnemu organu predložili izplačevalci dohodkov na iREK obrazcih. Izplačevalcem dohodkov tako davčni upravi ne bo več potrebno posredovati podatkov o izplačanih dohodkih, ki so bili že vključeni v obračun davčnega odtegljaja, na letni ravni.

V skladu s Pravilnikom o dostavi podatkov za dohodnino za leto 2010 pa morajo izplačevalci dohodkov obvestilo o izplačanih dohodkih po posameznih vrstah dohodkov pripraviti za prejemnike dohodkov in jim ga tudi obvezno izročiti.

Podatke o vzdrževanih družinskih članih za leto 2010, ki so bili upoštevani pri medletnem izračunu akontacije dohodnine na podlagi obvestila zavezanca, morajo izplačevalci dohodkov predložiti Davčni upravi na način kot je določen v Prilogi 2 k Pravilniku o vsebini in obliki obračuna davčnih odtegljajev ter o načinu predložitve davčnemu organu, in sicer ob zadnjem izplačilu dohodka v letu 2010 oziroma najpozneje do 31. decembra 2010.

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE

Pri izplačilu dohodkov iz delovnega razmerja, doseženih pri glavnem delodajalcu, ki se izplačujejo za mesečno obdobje, se akontacija dohodnine izračuna na podlagi lestvice za dohodnino, preračunane na 1/12 leta, z upoštevanjem 1/12 zneska splošne, osebne in posebne olajšave. Za glavnega delodajalca se šteje delodajalec, pri katerem zavezanec dosega pretežni del dohodka iz delovnega razmerja.
Če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega, se akontacija dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja izračuna po stopnji 25 % in brez upoštevanja olajšav.

MESEČNA LESTVICA ZA IZRAČUN AKONTACIJE DOHODNINE OD DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA V LETU 2010 (LESTVICA, PRERAČUNANA NA 1/12 LETA)

ČE ZNAŠA MESEČNA OSNOVA V EVRIH		**ZNAŠA DOHODNINA V EVRIH**			
NAD	DO				
	627,42			16%	
627,42	1.254,83	100,39	+27%	nad	627,42
1.254,83		269,79	+41%	nad	1.254,83

MESEČNE (1/12 LETNE) DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2010

SPLOŠNA OLAJŠAVA	258,35 evra
DODATNA SPLOŠNA OLAJŠAVA	
Pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja, ki so bili izplačani **od 1.1. do 22.2.2010** se je upoštevala • **dodatna splošna olajšava v višini** če mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) ni presegal **724,52 evra** • **dodatna splošna olajšava v višini** če je znašal mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) več kot **724,52 evra** in manj kot **838,00 evra**	 174,58 evra 87,29 evra
Pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja, izplačanih **od 23.2.2010 dalje** se upošteva • **dodatna splošna olajšava v višini** če mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) ne presega **850,00 evrov** • **dodatna splošna olajšava v višini** če znaša mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) več kot **850,00 evrov** in manj kot **983,33 evra**	 251,65 evra 87,29 evra

ČE ZNAŠA MESEČNI BRUTO DOHODEK IZ DELOVNEGA RAZMERJA V EVRIH		ZNAŠA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH	ZNAŠA DODATNA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH	ZNAŠA SKUPNA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH
NAD	DO			
	850,00	258,35	251,65	510,00
850,00	983,33	258,35	87,29	345,64
983,33		258,35	0,00	258,35

Če zavezanec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja upošteva dodatna splošna olajšava, mora o tem obvestiti glavnega delodajalca.

MESEČNE (1/12 LETNE) DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2010

POSEBNE OLAJŠAVE	
a.) za prvega vzdrževanega otroka	190,62 evra
b.) za drugega vzdrževanega otroka	207,23 evra
c.) za tretjega vzdrževanega otroka	345,63 evra
d.) za četrtega vzdrževanega otroka	484,03 evra
e.) za petega vzdrževanega otroka	622,43 evra
f.) za šestega in vse nadaljnje vzdrževane otroke se olajšava poveča za 138,40 evra glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka	
g.) za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	690,71evra
Za vsakega nadaljnjega vzdrževanega otroka se olajšava poveča za enake zneske kot olajšava za vzdrževane otroke. Če je ta otrok drugi vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 16,61 evra, če je ta otrok tretji vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 155,01 evra, če je ta otrok četrti vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 293,41 evra,...	
h.) za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana	190,62 evra

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA ZAVEZANCE, KI OPRAVLJAJO DEJAVNOST KOT POSTRANSKI POKLIC

Pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje znaša od 1. aprila 2010 dalje 30,33 EUR.

(Sklep o spremembah Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja, Uradni list RS, št. 24/10)

Pavšalni prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni znaša

od 1. januarja do 31. decembra 2010 4,34 EUR.

(55. in 57. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju-ZZVZZ, Uradni list RS, št. 72/06-UPB3, 114/06 in 76/08)

PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE ZA ZAVAROVANCE S PODLAGO ZAVAROVANJA 103 IN 104

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104-osebe, ki opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic[9] in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska minimalne plače. Minimalna plača znaša od 1. marca 2010 dalje 734,15 evra.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska minimalne plače, znašajo za mesec november 2010 98,74 EUR.

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103– lastniki zasebnih podjetij, ki niso zavarovani na drugi podlagi in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska najnižje bruto pokojninske osnove. Najnižja bruto pokojninska osnova znaša od 1. marca 2010 dalje 842,66 EUR.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska najnižje bruto pokojninske osnove, znašajo za mesec november 2010 113,34 EUR.

[9]Po spremembah in dopolnitvah Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja (Uradni list RS, št.7/09), ki so začele veljati 14.2.2009, se šteje, da zavarovanec opravlja samostojno dejavnost kot edini poklic, če ni v delovnem razmerju in kot glavni poklic, če je v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA DRUŽBENIKE ZASEBNIH DRUŽB, KI SO POSLOVODNE OSEBE

NOVEMBER 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA[10]		544,61
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo[11]		1,54727
NAJNIŽJA BRUTO POKOJNINSKA OSNOVA		**842,66**
NAZIV PRISPEVKA	**STOPNJA**	**ZA PLAČILO**
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	130,61
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	74,58
Skupaj prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		**205,19**
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	53,59
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	55,28
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	4,47
Skupaj prispevki za zdravstveno zavarovanje		**113,34**
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,18
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,51
Skupaj prispevki za starševsko varstvo in zaposlovanje		**3,37**
Prispevki skupaj		**321,90**

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

Do zaključka redakcije nova usklajena najnižja pokojninska osnova še ni bila objavljena v Uradnem listu RS.

[10]Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 544,61 EUR, Uradni list RS, 13/2010).
[11]Povprečna stopnja davka in prispevkov, ki se obračunavajo in plačujejo od plač v Republiki Sloveniji znaša za leto 2009 35,37% (Uradni list RS, št. 22/2010 z dne 19.3.2010).

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA ZASEBNIKE

NOVEMBER 2010

Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 2009=17.267,52 EUR		DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2009							
		do MP za leto 2009	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	d povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	nad 3,5-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2009
v EUR		**do 7.111,48**	**od 7.111,48 do 17.267,52**	**od 17.267,52 do 25.901,28**	**od 25.901,28 do 34.535,04**	**od 34.535,04 do 43.168,80**	**od 43.168,80 do 51.802,56**	**od 51.802,56 do 60.436,32**	**nad 60.436,32**
Povprečna mesečna plača v RS za september 2010 v EUR - končni podatek	1.485,58								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		MP	60% povp. plače za september 2010	90% povp. plače za september 2010	1,2 povp. plače za september 2010	1,5 povp. plače za september 2010	1,8 povp. plače za september 2010	2,1 povp. plače za september 2010	2,4 povp. plače za september 2010
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA		734,15	891,35	1.337,02	1.782,70	2.228,37	2.674,04	3.119,72	3.565,39
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	STOPNJA								
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	113,79	138,16	207,24	276,32	345,40	414,48	483,56	552,64
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	64,97	78,88	118,33	157,77	197,21	236,65	276,10	315,54
prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		178,76	217,04	325,57	434,09	542,61	651,13	759,66	868,18
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	46,69	56,69	85,03	113,38	141,72	170,07	198,41	226,76
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	48,16	58,47	87,71	116,94	146,18	175,42	204,65	233,89
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	3,89	4,72	7,09	9,45	11,81	14,17	16,53	18,90
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		98,74	119,88	179,83	239,77	299,71	359,66	419,59	479,55
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,89	1,34	1,78	2,23	2,67	3,12	3,57
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,89	1,34	1,78	2,23	2,67	3,12	3,57
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,03	1,25	1,87	2,50	3,12	3,74	4,37	4,99
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,44	0,53	0,80	1,07	1,34	1,60	1,87	2,14
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,93	3,56	5,35	7,13	8,92	10,68	12,48	14,27
PRISPEVKI SKUPAJ		280,43	340,48	510,75	680,99	851,24	1.021,47	1.191,73	1.362,00

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ
NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

Kolektivne pogodbe in predvsem njihove tarife predstavljajo predračun stroškov dela v podjetju. Za obračun plač, povračil stroškov v zvezi z delom in ostalih prejemkov so slehernemu delodajalcu ažurne informacije ključnega pomena. V rubriki Prejemki iz delovnih razmerij objavljamo najnovejše informacije o spremembah kolektivnih pogodb dejavnosti, mesečne zneske prejemkov iz delovnih razmerij ter osnove za izračun le-teh.

Nataša Peterca
mag. Slavi Pirš

ANEKS H KOLEKTIVNI POGODBI KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

15.11.2010 sta stranki Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti sklenili aneks, s katerim sta podaljšali veljavnost te kolektivne pogodbe za eno leto, to je do 31.12.2011. Aneks do časa zapisa te novice še ni bil objavljen v Uradnem listu RS.

ANEKS H KOLEKTIVNI POGODBI CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI

Dne 13.10.2010 je bil podpisan Aneks h kolektivni pogodbi celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti.

Aneks določa, da se izhodiščne plače po kolektivni pogodbi dejavnosti za mesec avgust 2010 povečajo za 2%. Za avgust 2010 se prav tako za 2% povečajo osnovne plače delavcev, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač po posameznih tarifnih razredih; pri tem se v dvig osnovnih plač vštevajo morebitni že izvedeni dvigi plač na ravni podjetja v letu 2010.

Delodajalcem, katerim poslovni rezultati ne omogočajo izplačila plač v skladu s tem Aneksom, je omogočen zamik povečanja in sicer za šest mesecev, izjemoma za devet mesecev.

Delodajalci, ki ne dosegajo pozitivnih rezultatov in je politika plač dela sanacijskega programa ter bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca ali povzročilo večje število presežnih delavcev, se lahko s sindikati dogovorijo za drugačno politiko plač, vendar le začasno do 6 mesecev.

Aneks je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 91/2010, z dne 15.11. 2010.

Anže Hiršl
Nataša Peterca

NOVA KOLEKTIVNA POGODBA MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA (KPDG) – ZA KOGA VELJA IN KAJ PRINAŠA?

Delodajalci so nas pogosto spraševali, kdaj bo sprejeta nova Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva. Vprašanja so se pojavljala predvsem zaradi same starosti kolektivne pogodbe, ki je bila podpisana konec leta 1999 in dejstva, da so se v času od njenega sprejema gospodarske razmere, pa seveda tudi delovno-pravna kot tudi davčna zakonodaja konkretno spremenili. Delodajalce je motilo tudi dejstvo, da tudi v letu 2010 kolektivna pogodba dejavnosti še vedno ni določila načina, po katerem naj bi delodajalci v sisteme plač vključili zneske uskladitve, ki izhajajo iz politike plač za leto 2004 in leto 2005.

20. oktobra 2010 sta GZS – Podjetniško trgovska zbornica ter Sindikat obrtnih delavcev Slovenije podpisala novo Kolektivno pogodbo med delavci in družbami drobnega gospodarstva, ki je sklenjena za nedoločen čas. Iz 6. člena kolektivne pogodbe izhaja, da:

- le-ta v obligacijskem delu stopi v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank, torej 20. oktobra 2010,
- bo le-ta v normativnem delu začela veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS,
- se bo njena tarifna priloga začela uporabljati prvi koledarski dan naslednjega meseca po objavi (do zaključka redakcije kolektivna pogodba še ni bila objavljena v Uradnem listu RS).

Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS št. 6/2000, 103/2004).

Koga zavezuje KPdg?

V drobnem gospodarstvu prevladujejo gospodarski subjekti, ki so organizirani kot samostojni podjetniki, organiziranje v obliki gospodarske družbe pa je bistveno bolj redko. Ugotavljanje za koga natančno velja kolektivna pogodba je še nekoliko bolj zapleteno, saj je zadevna kolektivna pogodba tipični primer podvajanja zaveze kolektivnih pogodb dejavnosti. Večino delodajalcev, ki jih zavezuje predmetna kolektivna pogodba, namreč že zavezuje vsaj ena izmed panožnih kolektivnih pogodb, zalo verjetno pa tudi kolektivna pogodba, ki velja za vse člane Obrtno podjetniške zbornice.

Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006; v nadaljevanju ZKolP) v 10. členu določa, da velja kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane, kadar pa so podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja.

Podpisnik in hkrati stranka zadevne kolektivne pogodbe je sicer Podjetniško trgovinska zbornica pri Gospodarski zbornici Slovenije, vendar šele izvedeno. Podjetniško trgovinska zbornica pri Gospodarski zbornici Slovenije namreč ni samostojna pravna

oseba zato v lastnem imenu ne more sklepati pravnih poslov, kar sklenitev kolektivne pogodbe nedvomno je. Podjetniško trgovinska zbornica pri Gospodarski zbornici je šele izvedeno podpisala zadevno kolektivno pogodbo, in sicer v imenu in na račun Gospodarske zbornice Slovenije, ki je pravna oseba. S tem pa se odpira vrsta vprašanj glede veljavnosti ostalih panožnih kolektivnih pogodb za člane Podjetniško trgovinske zbornice pri Gospodarski zbornici Slovenije.

V skladu z ZKolP je potrebno v primeru, ko pa so podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, določiti za katere člane podpisnika kolektivna pogodba velja. To se navadno določi z navajanjem šifer glavnih dejavnosti. Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva v tretjem členu določa, za katere podpisnike velja. Ti morajo v skladu z določbo navedenega člena izpolnjevati dva pogoja: pogoj članstva v Podjetniško trgovinski zbornici pri Gospodarski zbornici Slovenije ter opravljati eno izmed dejavnosti iz navedenega člena kot glavno dejavnost. Dejavnosti, ki jih KPdg zajema, segajo na več področij: področje kovinarskih dejavnosti, področje tekstilne dejavnosti, področje trgovinske dejavnosti, področje lesarstva… Ob tem velja poudariti, da je za večino dejavnosti, ki jih »pokriva« KP-drobno gospodarstvo v določbah o stvarni veljavnosti, že sklenjena ustrezna panožna kolektivna pogodba, nekatere izmed navedenih kolektivnih pogodb pa imajo celo razširjeno veljavnost.

Primer 1:

Predstavljajmo si, da delodajalec opravlja dejavnost s šifro 25.620 – mehanska obdelava kovin. Navedena šifra je vsebovana v členu KP-drobno gospodarstvo, ki opredeljuje stvarno veljavnost. Navedena šifra dejavnosti oziroma dejavnost pa je vsebovana tudi v določbah o stvarni veljavnosti v Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije, ki ima razširjeno veljavnost. ZKolP določa, da kolektivna pogodba v primeru ugotovljene razširjene veljavnosti zavezuje vse delodajalce, ki opravljajo eno izmed dejavnosti, ki jih »pokriva« kolektivna pogodba, ne glede na članstvo delodajalca v podpisniku kolektivne pogodbe.

V opisanem primeru bosta delodajalca, ki je član Podjetniško trgovinske zbornice pri Gospodarski zbornici Slovenije in opravlja dejavnost 25.620 – mehanska obdelava kovin, zavezovali najmanj dve kolektivni pogodbi. Če je zadevni delodajalec hkrati tudi član Obrtno podjetniške zbornice Slovenije, ga bo poleg navedenih dveh kolektivnih pogodb zavezovala še Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo.

Primer 2:

Kaj pa v primeru, če za določeno dejavnost ni ugotovljena razširjena veljavnost, sprejeta pa je ustrezna panožna kolektivna pogodba? Za primer si vzemimo delodajalca, ki je član Podjetniško trgovinske zbornice pri Gospodarski zbornici Slovenije in opravlja dejavnost s šifro dejavnosti 13.300 - dodelava tekstilij. Na podlagi članstva v Podjetniško trgovinski zbornici pri Gospodarski zbornici Slovenije in določb KPdg o stvarni veljavnosti bo zadevnega delodajalca zavezovala KPdg, v skladu z določbami Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti Slovenije pa tudi navedena kolektivna pogodba. Tudi ta določa, da velja za člane podpisnika, ki opravljajo eno izmed dejavnosti, ki jo našteva zadevna KP. Med navedenimi dejavnostmi je tudi dejavnost s šifro 13.300 - dodelava tekstilij. Tudi v tem primeru delodajalca zavezujeta vsaj dve kolektivni pogodbi.

Zakaj lahko navedeno predstavlja za delodajalca problem? ZKolP v drugem odstavku 11. člena določa, da se v primeru, kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše. V obeh opisanih primerih bo moral delodajalec pripraviti izbor ugodnejših pravic delavcev po dveh ali celo treh kolektivnih pogodbah, s tem pa se bo bistveno zvišala cena dela.

Združenje delodajalcev Slovenije ni podpisnik KPdg, zato predmetna kolektivna pogodba ne zavezuje članov ZDS na podlagi njihovega članstva v Združenju, razen če so hkrati tudi člani Podjetniško trgovinske zbornice pri Gospodarski zbornici Slovenije.

Tarifni del Kolektivne pogodbe med delavci in družbami drobnega gospodarstva

Minimalni standardi

Nova kolektivna pogodba v 18. členu določa, da morajo delodajalci upoštevati minimalne delovnopravne standarde, kot jih določajo zakoni in ta kolektivna pogodba. Določila te kolektivne pogodbe torej za delodajalce predstavljajo enotne minimalne standarde. Tako kot v prejšnji pa tudi v novi kolektivni pogodbi ni zaslediti možnosti odstopanja od minimalnih standardov, ki bi jo delodajalci lahko uporabili v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, ogroženosti obstoja delodajalca, obstoja delovnih mest in podobnih primerih.

Splošne določbe

Nova kolektivna pogodba splošne določbe o osebnih prejemkih opredeljuje v 79. členu. V 2. odstavku 79. člena določa, da se povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost. Slednja določba se v kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja vse pogosteje uveljavlja, saj omogoča prilagoditev izplačil prejemkov davčnemu

vidiku. Ker prejšnja kolektivna pogodba te določbe ni vsebovala, se je lahko dogajalo, da so delodajalci določene prejemke morali izplačevati v višinah oziroma pod pogoji, da so se zneski (vsaj deloma) vštevali v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost. Po novem temu ne bo več tako.

Osnovne in izhodiščne plače

Nova kolektivna pogodba ne pozna več pojma »izhodiščna plača«, temveč v 80. členu opredeljuje pojem »najnižjih osnovnih plač« po tarifnih razredih. Nove najnižje osnovne plače, ki so določene v tarifni prilogi, so za 49% višje od zadnjih veljavnih zneskov izhodiščnih plač. Iz 3. odstavka 1. člena Tarifne priloge je razvidno, da nove najnižje osnovne plače vključujejo zneske uskladitve, ki izhajajo iz politike plač za obdobje 2004-2005. Naj na tem mestu opomnimo, da so bili zneski uskladitve po kolektivni pogodbi določeni z Aneksom št. 1 h Kolektivni pogodbi med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 103/2004).

Prvo uskladitev najnižjih osnovnih plač po kolektivni pogodbi lahko pričakujemo februarja 2011, in sicer v višini povprečne letne stopnje rasti cen življenjskih potrebščin preteklega leta (2010) glede na predpreteklo leto v RS (2009).

Medtem ko so bile osnovne plače ter izhodiščne plače po prejšnji kolektivni pogodbi določene za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne pogoje dela, so najnižje osnovne plače po novi kolektivni pogodbi določene za povprečni mesečni delovni čas ter zahtevnost dela, osnovne plače pa poleg tega še za normalne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnost pri delu. Najnižje osnovne plače ter osnovne plače po novem torej ne vključujejo več pričakovanih delovnih rezultatov. Slednje pomeni, da so tudi tisti delavci, ki pričakovanih delovnih rezultatov ne dosegajo, upravičeni do zneska osnovne plače oziroma najnižje osnovne plače ustreznega tarifnega razreda. Ker je prejšnja kolektivna pogodba v definiciji osnovne plače oziroma izhodiščne plače vključevala tudi pričakovane delovne rezultate, so bili do zneska osnovnih plač oziroma izhodiščne plače ustreznega tarifnega razreda upravičeni tisti delavci, ki so pričakovane delovne rezultate dosegali. Na tem mestu se torej zastavlja vprašanje, kako bodo po novem delodajalci lahko destimulirali tiste delavce, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov.

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa ter drugi dodatki za posebne pogoje dela

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa ter drugi dodatki za posebne pogoje dela so po novem določeni v 82. in 83. členu kolektivne pogodbe ter v tarifni prilogi. Pri dodatkih, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden, bistvenih razlik med prejšnjo in novo kolektivno pogodbo ni opaziti. Razlika je predvsem v tem, da nova kolektivna pogodba ne določa dodatka za dežurstvo, predvideva enotno višino dodatka za deljen delovni čas ne glede na trajanje prekinitve, drugačna je tudi višina dodatka za pripravljenost na domu.

Nova kolektivna pogodba tudi določa, da dodatek za težje delovne pogoje ne sme biti manjši od 10% osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke.

Dodatek za delovno dobo

Dodatek za delovno dobo ostaja nespremenjen in sicer še vedno znaša 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

Del plače iz naslova delovne uspešnosti

Nova kolektivna pogodba določa tudi višino dela plače iz naslova delovne uspešnosti, ki v primeru izpolnjevanja kriterijev in meril za odmero delovne uspešnosti ne sme biti nižja od 3%. Smatrati je, da osnovo za izračun predstavlja osnovna plača oziroma ustrezna urna postavka. Kolektivna pogodba v primeru nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov ne predvideva negativne delovne uspešnosti, kot že omenjeno pa prav tako ne predvideva znižanja osnovne plače.

Del plače iz naslova poslovne uspešnosti

Nova kolektivna pogodba prepušča morebitna izplačila dela plače na podlagi poslovne uspešnosti ureditvi pri delodajalcu.

Nadomestila plače

Nova kolektivna pogodba določa, da delavcem pripadajo nadomestila plače v skladu z zakonom. Takšna ureditev je dobrodošla, saj preprečuje, da bi ob morebitnih spremembah zakona prihajalo do razkoraka med višinami nadomestil plače po zakonu ter višinami nadomestil plače po kolektivni pogodbi dejavnosti. To se je namreč v preteklosti ob uveljavitvi ZDR s 1.1.2003 že zgodilo.

V kolektivni pogodbi še vedno ostaja določba, po kateri nadomestila plače delavca ne morejo biti višja od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Po ZDR ta določba sicer ne pride v poštev pri odsotnostih z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom.

Nova kolektivna pogodba je na novo določila tudi višino nadomestilo plače za čas stavke in sicer v višini 50% povprečne plače delavca, izplačane v zadnjih treh mesecih, ki jo je prejel oziroma bi jo prejel, če bi delal, vendar ne več kot je povprečna plača na zaposlenega v RS; pri tem kolektivna pogodba določa pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da se omenjeno nadomestilo plače izplača.

Povračila stroškov v zvezi z delom

Po novi kolektivni pogodbi delavcem pripada topel obrok oziroma povračilo stroškov za prehrano, in sicer pod pogojem, da delajo vsaj 4 ure na dan, če delajo 10 ur ali več na

dan, pa jim za vsako opravljeno uro nad 8 ur pripada sorazmerno višje povračilo. Znesek povračila stroškov je določen v višini 3,56 EUR na dan.

Nova kolektivna pogodba določa povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 65% cene najcenejšega javnega prevoza, če pa delavec ne more uporabljati javnega prevoza pa do kilometrine v višini 0,15 EUR na kilometer. Znesek kilometrine je torej po novem določen v fiksnem znesku in ne več v odstotku cene bencina 95-oktanov.

Delavci do so poleg tega upravičeni še do povračila stroškov za službena potovanja ter povračila stroškov za delo na terenu oziroma terenskega dodatka, v odvisnosti od tega, ali oziroma kako sta na terenu organizirana prehrana in prenočevanje.

Nova kolektivna pogodba pa za razliko od prejšnje ne določa nadomestila za ločeno življenje.

Drugi osebni prejemki

Prejšnja kolektivna pogodba ni vsebovala prav dosti določb glede regresa za letni dopust, saj so bile nekatere določbe z razlago (Uradni list RS, št. 18/2004) zaradi uveljavitve novega ZDR s 1.1.2003 črtane. Medtem ko je prejšnja kolektivna pogodba določala, da delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripada regres za letni dopust v celoti, sorazmeren del regresa za letni dopust pa tistim delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polovice polnega delovnega časa. Nova kolektivna pogodba teh določb ne vsebuje.

Nova kolektivna pogodba delodajalcem, ki se soočajo z nelikvidnostjo omogoča, da lahko del regresa za letni dopust izplačajo do 1. novembra tekočega koledarskega leta. Vendar pa v takšnem primeru delodajalcem nalaga obveznost, da delavcem do 30. junija tekočega koledarskega leta izplačajo najmanj polovico regresa. Znesek regresa za letni dopust je po novem določen v višini minimalne plače, povečane za 1%.

Višina odpravnine ob upokojitvi je bila v stari kolektivni pogodbi določena in sicer v enaki višini kot jo določa ZDR. Nova kolektivna pogodba odpravnine ob upokojitvi ne določa, kar pomeni, da se le-ta tudi po novem izplačuje v višini po ZDR.

Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga lahko presega desetkratnik osnove, ki jo določa ZDR v 109. členu, saj slednje določa v 3. odstavek 37. člena nove kolektivne pogodbe.

Medtem ko je prejšnja kolektivna pogodba poleg jubilejne nagrade za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu določala za tudi jubilejno nagrado za 30 let skupne delovne dobe, nova kolektivna pogodba ta prejemek določa le za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Višine jubilejnih nagrad ostajajo določene enako, torej v višini 40%, 60% oziroma 80% povprečne mesečne plače v RS za pretekle tri mesece, pri čemer pa lahko delodajalci po novem na podlagi 2. odstavka 79. člena izplačilo tega prejemka prilagodijo višinam in tudi pogojem, da se izplačila ne bodo vštevala v davčno osnovno dohodka iz delovnega razmerja ter osnovo za prispevke za socialno varnost.

Solidarnostne pomoči ostajajo podobno urejene, tudi po novem je delodajalec dolžan izplačati solidarnostno pomoč z primere smrti delavca ter smrti družinskega člana, pri čemer se je spremenila višina slednje. Prav tako je še vedno določeno, da se na predlog reprezentativnega sindikata lahko izplačajo solidarnostne pomoči za primere invalidnosti (po novem težje), neprekinjene bolezni, ki traja najmanj šest mesecev ter elementarne nesreče.

Pred nami je torej nova kolektivna pogodba, ki po eni plati ostaja precej podobna prejšnji, po drugi strani pa je uvedla nekaj določb, ki pomenijo pomembno prilagoditev trenutno veljavni delovno-pravni ter davčni zakonodaji.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Nataša Peterca
mag. Slavi Pirš

IZPLAČILO REGRESA ZA LETNI DOPUST

Delavec je pri delodajalcu neprekinjeno zaposlen od leta 2001. Sklenjeno ima pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Delavec je delodajalca v drugi polovici letošnjega leta obvestil, da se bo zaposlil pri drugem delodajalcu. Delavcu bo tako delovno razmerje prenehalo 30.11.2010, pri novem delodajalcu pa se bo zaposlil s 1.12.2010. Regres za letni dopust za leto 2010 je bil pri delodajalcu izplačan že junija 2010, delavcu je bil izplačan celoten znesek regresa za letni dopust. Delodajalca zanima, ali lahko od delavca zahteva vračilo preveč izplačanega regresa za letni dopust za leto 2010.

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007) v 1. odstavku 131. člena določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. V 4. odstavku istega člena je določeno, da v primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima le ta pravico le do sorazmernega dela regresa za letni dopust. Pravica do regresa za letni dopust je torej vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

162. člen ZDR v 2. odstavku določa, da če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

Delavcu bo torej 30.11.2010 prenehalo delovno razmerje pri delodajalcu, pri novem delodajalcu pa se bo zaposlil s 1.12.2010. Na podlagi 2. odstavka 162. člena ZDR je delavcu vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu. Iz navedenega sledi, da je prvi delodajalec delavcu dolžan omogočiti izrabo 11/12 letnega dopusta. Ker pa je pravica do regresa za letni dopust vezana na pravico do izrabe letnega dopusta, ima delavec za pri prvem delodajalcu pravico do 11/12 regresa za letni dopust za leto 2010.

V kolikor bi delodajalec želel vračilo 1/12 regresa za letni dopust, predlagamo, da se o tem dogovori z delavcem.

IZPLAČILO DODATKA ZA IZMENSKO DELO

Delodajalca, za katerega velja Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije, zanima, kdaj obračunati dodatek za izmensko delo. Pri delodajalcu delavci delajo v dveh izmenah in sicer v dopoldanski in popoldanski. Delodajalca zanima, ali mora dodatek za izmensko delo delavcem izplačati le čas popoldanske izmene, ali tudi dopoldanske?

Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti Slovenije dodatke za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, določa v 38. členu (Uradni list RS, št. 55/2009). Iz 38. člena med drugim izhaja, da delavcu pripadajo dodatki za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah. Dodatki za izmensko delo torej po določbah kolektivne pogodbe pripadajo delavcem:

- kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah,
- za popoldansko oziroma nočno izmeno.

V primeru dela v dveh izmenah - dopoldanski in popoldanski se po določbah kolektivne pogodbe dejavnosti dodatek za izmensko delo delavcem izplača le čas popoldanske izmene, ne pa tudi dopoldanske. Če ima delodajalec izplačilo dodatkov urejeno drugače (za delavce bolj ugodno), mora to drugačno ureditev upoštevati.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

JANUAR - DECEMBER 2010

V EUR	IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti[12]	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS)		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						*v €*
2010						
JANUAR	248,72	237,73	597,43	1.448,12	1.502,55	822,26
FEBRUAR	248,72	237,73	597,43	1.431,45	1.456,01	822,26
MAREC	248,72	237,73	734,15	1.499,23	1.459,65	822,26
APRIL	248,72	237,73	734,15	1.483,44	1.471,39	822,26
MAJ	248,72	237,73	734,15	1.475,04	1.485,92	822,26
JUNIJ	248,72	237,73	734,15	1.491,57	1.483,34	822,26
JULIJ	248,72	237,73	734,15	1.480,69	1.482,43	822,26
AVGUST	248,72	237,73	734,15	1.487,20	1.486,49	822,26
SEPTEMBER	248,72	237,73	734,15	1.485,58	1.484,48	822,26
OKTOBER	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NOVEMBER	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
DECEMBER	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NETO PLAČA[13]						*v €*
2010						
JANUAR	193,75	185,19	460,20	936,77	964,60	577,51
FEBRUAR	193,75	185,19	460,20/465,40[14]	930,01	941,35	577,51
MAREC	193,75	185,19	562,00	967,32	944,72	577,51
APRIL	193,75	185,19	562,00	960,02	952,46	577,51
MAJ	193,75	185,19	562,00	956,55	961,31	577,51
JUNIJ	193,75	185,19	562,00	965,71	960,76	577,51
JULIJ	193,75	185,19	562,00	960,14	960,80	577,51
AVGUST	193,75	185,19	562,00	964,55	963,47	577,51
SEPTEMBER	193,75	185,19	562,00	963,84	962,84	577,51
OKTOBER	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
NOVEMBER	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
DECEMBER	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51

[12]Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.
[13]Pri preračunu v neto znesek je upoštevana prispevna stopnja za delojemalce iz bruto plače (22,1%) in splošna akontacija dohodnine, obračunana po veljavni dohodninski lestvici in z upoštevanjem splošne olajšave; pri izračunu neto zneskov izhodiščne plače za negospodarske dejavnosti, zajamčene plače ter minimalne plače smo upoštevali tudi dodatno splošno olajšavo.
[14]Znesek velja ob upoštevanju nove dodatne splošne olajšave in sicer za izplačila od 23.2.2010 dalje.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH[15]

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH			RAZMERJE PLAČ
			KP		IP	IP:KP
	KP	IP	Skupaj	Z minimalno plačo		
2010						
FEBRUAR	1.262	3.440	441.053	17.353	20.984	2,73
MAREC	1.326	3.555	441.399	39.629	21.138	2,68
APRIL	1.317	3.491	440.917	40.221	21.089	2,65
MAJ	1.309	3.467	440.328	41.835	20.980	2,65
JUNIJ	1.325	3.466	440.343	39.039	21.062	2,62
JULIJ	1.328	3.482	439.946	39.379	20.753	2,62
AVGUST	1.325	3.447	439.135	39.858	20.741	2,60
SEPTEMBER	1.330	3.454	441.334	39.361	20.708	2,60

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2010					
FEBRUAR	1.772	3.522	153.744	3.746	1,99
MAREC	1.772	3.524	154.222	3.774	1,99
APRIL	1.787	3.526	154.564	3.779	1,97
MAJ	1.794	3.534	154.926	3.764	1,97
JUNIJ	1.791	3.548	155.358	3.780	1,98
JULIJ	1.777	3.543	154.730	3.778	1,99
AVGUST	1.776	3.540	154.506	3.757	1,99
SEPTEMBER	1.783	3.553	155.455	3.785	1,99

3. POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA PRI PRAVNIH OSEBAH V SLOVENIJI (SKUPAJ ZASEBNI IN JAVNI SEKTOR)

	RS			PREDELOVALNE DEJAVNOSTI			RAZMERJE RS : PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	
	KP	IP	KP+IP	KP	IP	KP+IP	KP	IP
2010								
FEBRUAR	1.394	3.452	1.476	1.157	3.630	1.252	1,20	0,95
MAREC	1.442	3.551	1.526	1.230	3.845	1.330	1,17	0,92
APRIL	1.439	3.497	1.521	1.219	3.740	1.315	1,18	0,94
MAJ	1.435	3.478	1.517	1.204	3.673	1.299	1,19	0,95
JUNIJ	1.447	3.478	1.528	1.232	3.713	1.327	1,17	0,94
JULIJ	1.445	3.492	1.526	1.229	3.754	1.325	1,18	0,93
AVGUST	1.442	3.462	1.522	1.226	3.711	1.320	1,18	0,93
SEPTEMBER	1.448	3.470	1.528	1.236	3.741	1.330	1,17	0,93

[15]Vir: AJPES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, DECEMBER 2010

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
450,66	490,68	544,62	600,30	-	671,64	-	793,44	-	892,62	-	-	1.054,44	1.254,54
2,59	2,82	3,13	3,45	-	3,86	-	4,56	-	5,13	-	-	6,06	7,21
Uradni list RS: 45/06, P: 74/06, 49/07, 42/08, 71/08, 43/09, 52/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
654,69	669,50	685,50	725,00	-	820,00	-	975,00	-	1.095,00	-	-	1.300,00	1.550,00
3,7626	3,8477	3,9397	4,1667	-	4,7126	-	5,6034	-	6,2931	-	-	7,4713	8,9080
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA B													
654,69	755,00	855,00	908,00	-	960,00	-	1.015,00	-	1.245,00	-	-	1.480,00	1.765,00
3,7626	4,3391	4,9138	5,2184	-	5,5172	-	5,8333	-	7,1552	-	-	8,5057	10,1437
Uradni list RS: 16/05, podpis, 9.9.05 (ni v Ur.l.RS), 37/06, 19/08, 99/08, 30/09, 46/10													
KOLEKTIVNA POGODBA PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE													
433,65	533,35	574,70	635,85	-	701,50	-	834,56	-	1.027,71	-	-	1.354,27	1.596,40
Uradni list RS: 44/96, R:73/03, 100/04, 81/05,podp. 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA TEKSTILNE, OBLAČILNE, USNJARSKE IN USNJARSKO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI SLOVENIJE													
401,49	429,72	466,88	512,68	-	568,67	-	672,15	-	758,41	-	-	896,40	1.068,90
Uradni list RS: 55/09, 28/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA LESARSTVO SLOVENIJE													
396,90	433,30	477,50	526,20	-	588,10	-	690,90	-	778,30	-	-	-	-
Uradni list RS: 132/06, P:28/07, R:66/07, 32/08, R: 36/09, 34/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA I													
450,00	500,99	555,90	621,56	-	700,34	-	787,90	853,55	958,60	1.037,40	-	1.212,48	1.365,67
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA II													
500,00	550,01	612,72	685,10	-	771,94	-	868,43	940,80	1.056,59	1.143,43	-	1.336,42	1.505,27
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA III													
595,00	654,48	730,25	816,50	-	919,99	-	1.034,99	1.121,25	1.259,25	1.362,74	-	1.592,75	1.794,00
Uradni list RS: 37/07, R: 38/07, 95/07, R:89/08, 104/09, 73/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PRIDOBIVANJA IN PREDELAVE NEKOVINSKIH RUDNIN SLOVENIJE													
419,34	455,88	501,12	553,32	-	617,70	-	725,58	-	816,06	-	-	958,74	1.137,96
2,41	2,62	2,88	3,18	-	3,55	-	4,17	-	4,69	-	-	5,51	6,54
Uradni list RS: 106/06, 104/07, 79/08, 108/08, odp.: 77/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
473,28	516,78	570,72	650,76	-	709,92	-	829,98	-	969,18	-	-	1.106,64	1.308,48
2,72	2,97	3,28	3,74	-	4,08	-	4,77	-	5,57	-	-	6,36	7,52
Uradni list RS: 108/05, 97/06, 90/07, 33/08,70/08, 53/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST ELEKTROINDUSTRIJE SLOVENIJE													
504,60	516,78	565,50	636,84	-	694,26	-	807,36	-	941,34	-	-	1.073,58	1.263,24
2,90	2,97	3,25	3,66	-	3,99	-	4,64	-	5,41	-	-	6,17	7,26
Uradni list RS: 108/05, 95/06, R:71/07, 82/07, 32/08,70/08, 47/09, 75/09, 10/10													

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE													
471,54	522,00	574,20	657,72	-	716,88	-	836,94	-	977,88	-	-	1.118,82	1.320,66
2,71	3,00	3,30	3,78	-	4,12	-	4,81	-	5,62	-	-	6,43	7,59
Uradni list RS: 14/06, 87/06 ,76/07, 46/08, 70/08,53/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ELEKTROGOSPODARSTVA SLOVENIJE													
432,83	502,31	544,00	623,90	-	693,38	-	821,92	-	1.037,30	-	-	1.457,66	1.648,73
Uradni list RS: 38/96, 45/96, R: 29/03, 100/04, 81/05, podpis 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
408,00	443,00	491,00	544,00	577,00	643,00	683,00	720,00	834,00	854,00	960,00	1.034,00	1.145,00	1.329,00
2,34	2,55	2,82	3,13	3,32	3,70	3,93	4,14	4,79	4,91	5,52	5,94	6,58	7,64
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08,76/08, 64/09													
KP DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE													
417,30	454,18	502,13	553,75	-	620,11	-	730,75	-	876,34	-	-	-	-
Uradni list RS: 111/06, P:127/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09, 34/09, 55/09, R: 68/09, 54/10													
KP DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE													
448,40	487,59	538,32	593,64	-	663,97	-	780,38	-	878,37	-	-	1.035,14	1.231,10
Uradni list RS: 83/97, R: 35/98, 84/01, R:45/02, R:33/03, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09, odp. 40/10, 52/10, 82/10													
KP DEJAVNOSTI CESTNEGA GOSPODARSTVA													
405,41	441,97	489,47	540,65	-	606,11	-	723,43	-	821,18	899,40	-	977,60	1.173,12
Uradni list RS: 135/04, R:50/05, R:87/05, 89/05, R: 97/05, odstop:91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08													
KP ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE													
389,76	405,42	471,54	518,52	-	582,90	-	689,04	-	776,04	-	-	-	-
2,24	2,33	2,71	2,98	-	3,35	-	3,96	-	4,46	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10													
KP ZA POŠTNE IN KURIRSKE DEJAVNOSTI													
452,40	516,78	542,88	614,22	-	673,38	-	789,96	983,10	1.035,30	-	-	1.125,78	1.224,96
2,60	2,97	3,12	3,53	-	3,87	-	4,54	5,65	5,95	-	-	6,47	7,04
Uradni list RS: 50/03 , 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KP ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO													
527,98	548,89	592,80	606,39	-	642,99	-	737,08	-	862,54	-	-	967,09	-
Uradni list RS: 73/08, 55/10													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, DECEMBER 2010

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1	IV/2	V/1	V/2	VI/1	VI/2.	VII/1	VII/2	VII/3	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
590,00	617,00	670,00	740,00	770,00	810,00	850,00	890,00	960,00	1.005,00	1.102,00	1.212,00	1.452,00	1.747,00
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06,71/07, 18/08, 76/08, 64/09													
Opomba: Najnižje izplačane plače so določene za 174 ur in sicer za vse delavce, razen za pripravnike in tiste delavce, ki ne dosegajo planiranih rezultatov po vnaprej znanih kriterijih.													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE													
748,20 oz. 4,30 na uro													
Opomba: Najnižja izplačana plača je seštevek vseh elementov plače (osnovne plače, dodatkov, delovne uspešnosti in poslovne uspešnosti) za 174 ur.													
Uradni list RS: 14/06, 87/06 ,76/07, 46/08, 70/08,53/09, 10/10													

3. IZHODIŠČNE PLAČE, DECEMBER 2010

TARIFNI RAZREDI										v €
I.	II.	III.	IV.	V.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VIII.	IX.
KP O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009 (KPPI)										
368,90	402,62	446,47	493,67	554,36	655,51	-	739,79	-	874,67	1.043,25
Uradni list RS: 62/08										
KP CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI[16]										
428,50	486,30	544,24	602,09	703,68	910,61	-	1.076,18	-	1.365,93	1.572,89
Uradni list RS: 7/98, 78/00, 37/02, R: 33/04, 101/04, p-126/04, 79/05, 91/06, 10/07, 86/07, 16/08, 85/08, odp. 97/08, nova KP: 14/09, 65/09, 91/10										
KP GRAFIČNE DEJAVNOSTI										
420,85	462,94	513,44	576,56	656,53	753,32	-	854,33	-	1.182,59	1.426,68
Uradni list RS: 51/98, 64/01, R: 24/04, 103/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08										
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - KNJIGOTRŠKA										
401,36	461,56	521,77	581,97	682,31	882,99	-	1.043,54	-	1.324,49	1.525,17
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ZALOŽNIŠKA										
432,13	496,95	561,77	626,59	734,62	950,69	-	1.123,54	-	1.426,03	1.642,09
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ČASOPISNOINFORMATIVNA										
447,51	514,64	581,76	648,89	760,77	984,52	-	1.163,53	-	1.476,78	1.700,54
Uradni list RS: 43/00, 77/00, 24/01, 46/01, 78/01, R: 33/04, 117/04, 79/05, 95/06, 118/06, 10/07,93/07, 35/08, 97/08, 8/10										
KP ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE										
408,90	457,62	508,08	588,12	649,02	763,86	-	899,58	-	1.037,04	1.233,66
2,35	2,63	2,92	3,38	3,73	4,39	-	5,17	-	5,96	7,09
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10										
KP ZA DEJAVNOST ŽELEZNIŠKEGA PROMETA										
329,59	362,55	405,40	451,54	510,86	609,74	-	692,14	-	823,98	988,77
Uradni list RS: 95/07										
KP DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI										
382,58	420,84	478,23	535,61	612,13	765,16	-	956,45	-	1.147,74	1.377,29
Uradni list RS: 81/04, 112/04, R: 129/04, 71/05, R: 5/07, 107/08, 19/09, odp.: 78/09, 50/10										
KP ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE										
362,53	416,91	471,29	507,54	587,30	725,06	-	888,20	-	1.123,84	1.268,86
Uradni list RS: 60/98, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08										
KP KOMUNALNIH DEJAVNOSTI										
450,09	490,37	542,70	635,32	691,69	917,17	1.013,80	1.134,60	1.255,40	1.456,73	1.738,58
Uradni list RS: 94/04, 8/05, R:15/05, 71/05, R: 71/05, R: 120/05, 14/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10										
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA I										
329,59	362,55	405,40	481,20	527,34	711,91	-	889,89	-	1.153,57	1.384,28
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA II										
354,30	389,73	435,79	517,28	566,88	765,29	-	956,61	-	1.240,05	1.488,06
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA III										
379,03	416,93	466,21	553,38	606,45	818,70	-	1.023,38	-	1.326,61	1.591,93
Uradni list RS: 9/98, 35/00, R: 78/03, 117/04, 87/05										
KP MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA[17]										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/00, R: 108/01, R:18/04, 103/04										

[16] Zneski veljajo od 1. avgusta 2010 dalje.

[17] Dne 20. oktobra je bila sklenjena nova Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva. Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 6/2000 in nadaljnji). Nova kolektivna pogodba je določila zneske najnižjih osnovnih plač, ki se bodo pričeli uporabljati prvi koledarski dan naslednjega meseca po objavi kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

4. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI V ZASEBENEM SEKTORJU, KI ZNESKOV USKLADITVE ŠE NISO VKLJUČILE V SISTEM PLAČ, DECEMBER 2010

2004				2005			2004 + 2005	
MAJ	AVGUST	OKTOBER	NOVEMBER	JUNIJ	AVGUST	SEPTEMBER	SIT	EUR
KP za dejavnost **kovinskih materialov in livarn** Slovenije								
4.000	4.000		1.000		5.100		• 14.885 • od VIII.06: 5.198	• od VIII.07: 65,32 • od III.08: 67,29 • od VIII.08: 70,99 • od I.09: 71,34 • od I.10: 73,62
KP dejavnosti **bank in hranilnic** v Republiki Sloveniji								
	10.420				9.768		20.188	84,24
Kolektivna pogodba za **zavarovalstvo** Slovenije								
		7.100			7.250		14.350	59,88
KP za dejavnost poslovanja z **nepremičninami**								
		6.100			5.100	750	11.950	49,87

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

1. KOLEKTIVNA POGODBA O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009[18] (KPPI, UR. L. RS 62/08), OD DECEMBER 2009 DO DECEMBER 2010

	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	PREHRANA	DNEVNICE V DRŽAVI[19]			NOČITEV[20]	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	REGRES ZA LETNI DOPUST	JUBILEJNA NAGRADA	SOLIDARNOSTNA POMOČ	
			8-12 ur	6-8 ur	nad 12 ur					smrt delavca	smrt družin. člana
2009											*v €*
DEC	60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	686/MP	• 10 let: 368,90 • 20 let: 553,35 • 30 let: 737,80 • 40 let: 922,25	700	350
2010											*v €*
JAN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43		700	350
FEB		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43		700	350
MAR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
APR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
MAJ		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
JUN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
JUL		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
AVG		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
SEP		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
OKT		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
NOV		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
DEC		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350

[18]KPPI je veljala do 31.12.2010, uporablja pa se do sklenitve nove kolektivne pogodbe oz. najdalj do 31.12.2010.
[19]Višine dnevnic za službena potovanja v tujini so objavljene v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur.l.RS 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04,16/07).
[20]Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

2. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI

Podatke o povračilih stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov po vseh KP dejavnosti, najdete na http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_zasebni_sektor/.

3. ZAKON O VIŠINI POVRAČIL STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERIH DRUGIH PREJEMKOV (UR.L. RS 87/97, 9/98, 48/01, UGOTOVITVENI SKLEPI: 69/02, 8/03, 81/04, 61/05, 71/06, 62/07, 19/08), DECEMBER 2009 - DECEMBER 2010

Zneski navedeni v tabeli veljajo za zaposlene v državnih organih, organih lokalnih skupnosti, agencijah, skladih, javnih zavodih, javnih podjetjih in v bankah, ki so jih ustanovile lokalne skupnosti oz. država ali, ki so v večinski lasti lokalnih skupnosti oz. v večinski lasti države in v Slovenski razvoji družbi ter v drugih pravnih osebah javnega prava.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERI DRUGI PREJEMKI *1)*												
	PREHRANA MED DELOM (NA DAN)	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	DNEVNICE – V DRŽAVI *2)*			NOČITEV *3)*	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	LOČENO ŽIVLJENJE			TERENSKI DODATEK	ODPRAVNINA UPOKOJITEV *4)*
			6-8 ur	8-12 ur	nad 12 ur			STANOV.	PREHR.	SKUPAJ		
2009												*v €*
DEC	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.301,79
2010												*v €*
JAN	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,39
FEB	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.711,59
MAR	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.464,57
APR	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,36
MAJ	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.294,35
JUN	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.497,69
JUL	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.450,32
AVG	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.425,12
SEP	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.474,71
OKT	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.442,07
NOV	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.461,60
DEC	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.456,74

1) Regres za letni dopust, jubilejna nagrada in solidarnostna pomoč v tem zakonu niso urejeni, zato glej ustrezno KP dejavnosti na: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_javni_sektor/
2) Zaposleni je do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oz. končalo vsaj 2 uri po preteku rednega del. časa.
3) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.
4) Zaposleni je opravičen do treh svojih zadnjih plač, če je znesek zanj ugodnejši (sprememba zakona – Ur.l.RS 9/98).
5) Podatki o višini povračil stroškov za prevoz na delo in z dela ter za prevoz na službenem potovanju (kilometrina) so na voljo v tabeli Cena bencina, kilometrina in prevoz na delo in z dela.

4. CENA BENCINA, KILOMETRINA IN PREVOZ NA DELO IN Z DELA, če ni možnosti prevoza z javnimi prometnimi sredstvi

DATUM SPREMEMBE	9.3.2010	23.3.2010	7.4.2010	20.4.2010	4.5.2010	1.6.2010	15.6.2010	29.6.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,173	1,194	1,204	1,211	1,215	1,192	1,213	1,223
KILOMETRINA V €	0,35	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,37
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
DATUM SPREMEMBE	**13.7.2010**	**27.7.2010**	**24.8.2010**	**7.9.2010**	**21.9.2010**	**19.10.2010**	**3.11.2010**	**16.11.2010**
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,217	1,216	1,196	1,202	1,211	1,228	1,214	1,229
KILOMETRINA V €	0,37	0,36	0,36	0,36	0,36	0,37	0,36	0,37
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18

Kilometrina znaša 30% cene 95-oktanskega bencina.
Prevoz znaša 15% cene 95-oktanskega bencina.

5. UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (UR.L.RS 140/06, 76/08)2[1]

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
PREHRANA MED DELOM	• če je delojmalec prisoten na delu vsaj 4 ure • za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur in več na dan)	6,12 0,76
PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
• z javnim prevoznim sredstvom	• od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela vsaj 1 km • če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot 1 km – za 1 km	stroškov javnega prevoza 0,18
• ni možnosti javnega prevoza	za 1 km	0,18
• službeno vozilo za privatne namene, delodajalec zagotovi tudi gorivo	povračilo stroškov se všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja	
SLUŽBENO POTOVANJE		dnevnice, zmanjšane za 10%
• dnevnice v RS	• nad 12 ur • nad 8 do 12 ur • nad 6 do 8 ur	21,39 10,68 7,45
• dnevnice v RS, če je zajtrk zagotovljen	• nad 12 ur • nad 8 do 12 ur	19,25 9,08
• dnevnice za tujino	• nad 14 ur • nad 8 do 14 ur • nad 6 do 8 ur	100% dnevnice 75% dnevnice 25% dnevnice
Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini, Ur.l. RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07		
• dnevnice za tujino, če je zajtrk zagotovljen	• nad 14 ur • nad 8 do 14 ur	dnevnice, zmanjšane za 10 % dnevnice, zmanjšane za 15 %
• prevoz	• z javnimi prevoznimi sredstvi • z osebnim avtomobilom • s kombiniranim vozilom v komercialne namene • najem osebnega avtomobila • prevozno sredstvo delojemalca – za 1km	dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov 0,37
• takse, gorivo v primeru službenega vozila, cestnine, parkirnine, stroški prevoza in prenosa stvari, prtljage		dejanskih stroškov
• prenočevanje		dejanskih stroškov
TERENSKI DODATEK	• če se najmanj 2 dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in je zagotovljena prehrana in prenočišče – na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	• opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina – na mesec	334,00

DRUGI OSEBNI PREJEMKI		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
JUBILEJNA NAGRADA		
prizna se po enem kriteriju (skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu)	• 10 let delovne dobe • 20 let delovne dobe • 30 let delovne dobe • 40 let delovne dobe	460 689 919 919
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		4.063
SOLIDARNOSTNA POMOČ	• smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana, stroški pogreba v primeru smrti delojemalca • težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	3.443 1.252
PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	• 1.letnik • 2.letnik • 3.letnik • 4.letnik	84 126 167 167
PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	na mesec	172

[21]Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV
POLOVIČNI DELOVNI ČAS PREVLADUJOČI PROTIKRIZNI UKREP

V tej rubriki vam predstavljamo koristne informacije iz socialnega dialoga, industrijskih odnosov in trga dela iz drugih držav, pa tudi iz dogajanja drugih mednarodnih organizacij.

Teja Kadunc

V juniju 2010 je Evropska komisija objavila poročilo o koriščenju polovičnega delovnega časa v EU. Poročilo se je osredotočilo na sheme, financirane s strani države, a hkrati pokaže vlogo socialnih partnerjev pri določanju posameznih shem.

Poročilo ugotavlja, da so bile javno financirane sheme intenzivno uporabljane v času zadnje gospodarske krize, kar je preprečilo, da bi »normalno profitabilna« podjetja bankrotirala, ter preprečilo nepotrebna odpuščanja delovne sile.

Iz poročila je tudi razvidno, da je visoka uporaba shem o polovičnem delovnem pomagala sektorjem, ki so najbolj občutili posledice gospodarske krize, saj je omogočila odlog prestrukturiranja. Sheme polovičnega delovnega časa bi morale biti povezane z učinkovitim sistemom nadomestil za brezposelnost, ki bi spodbujal realokacijo dela.

RAZLIKE V SHEMAH PO POSAMEZNIH DRŽAVAH ČLANICAH

Poročilo kaže, da obstajajo pomembne razlike v delovanju sistemov s skrajšanim delovnim časom po vsej EU. Te razlike se nanašajo na uporabo shem, višino nadomestila plač in prispevkov, ki jih plačuje država. To uvrščа sheme, kot sledi:

- V devetih državah (Bolgarija, Češka, Madžarska, Latvija, Litva, Nizozemska, Poljska, Slovaška in Slovenija), kjer pred gospodarsko krizo ni bilo v uporabi nobene tovrstne sheme, so bile javno financirane sheme uvedene, da bi začasno stabilizirale zaposlenost. V primerjavi z državami, ki v praksi že nekaj časa uporabljajo te sheme, se ocenjuje, da so precej manj radodarni v smislu trajanja in koriščenja, ter imajo strožje pogoje za upravičeno koriščenje polovičnega delovnega časa. Vendar pa je njihova pokritost v splošnem širša.
- V skoraj vseh državah z ustaljeno prakso uporabe skrajšanega delovnega časa, so bile sheme najprej namenjene delavcem s pogodbami za nedoločen čas, potem pa so sheme razširili tudi na druge delavce z atipičnimi vrstami zaposlitev (v Avstriji, Belgiji, Franciji, Nemčiji in Luksemburgu). V Italiji je bila uporaba shem začasno namenjena tudi zaposlenim, ki so bili pred tem izključeni iz shem skrajšanega delovnega časa.
- Maksimalno trajanje nadomestila za skrajšani delovni čas se je začasno dvignilo v slednji skupini držav (iz 3 na 24 mesecev v Avstriji, ter iz 6 na 18 mesecev v Nemčiji) z izjemo Italije in Portugalske, kjer se nadomestilo za zmanjšanje delovnih ur v obdobju slabšega povpraševanja v vsakem primeru plačuje za daljše obdobje.
- Pogoji za koriščenje skrajšanega delovnega časa niso več tako striktni v Avstriji, Nemčiji in Luksemburgu. Na Danskem in v Nemčiji je bila delodajalcem omogočena večja fleksibilnost pri upravljanju.
- Nadomestilo izgube prihodka zaradi manjšega števila delovnih ur se je povečalo v Franciji in na Finskem, kjer so bile sheme precej nižje od nadomestila za brezposelnost, kot tudi v Belgiji, kjer sta bili ti nadomestili prej podobni. Da bi delodajalce spodbudili h koriščenju shem s polovičnim delovnim časom so v Avstriji, Belgiji, Nemčiji, Luksemburgu in Španiji sprejeli znižanje prispevkov za socialno varnost ali višje subvencije delodajalcem, ki so uporabljali te sheme.
- V skoraj vseh novih shemah skrajšanega delovnika so bile vključene spodbude za izobraževanje, tako v državah, kjer je koriščenje skrajšanega delovnega časa že stalnica, kot tudi v tistih, kjer so bile sprejete sheme le za določen čas. Le v štirih državah, kjer so bile te sheme na novo sprejete (Češka, Madžarska, Nizozemska in Slovenija) je bilo izobraževanje oz. usposabljanje obvezno za tiste delavce, ki so upravičeni do koriščenja. Pobude za usposabljanje so bile glavni del novih ukrepov, sprejetih na Irskem, v Latviji, na Poljskem in na Portugalskem.

VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV

Poročilo se ne osredotoča le na sheme, financirane s strani države, temveč omenja tudi, kje so pri oblikovanju shem vlogo odigrali socialni partnerji.

V Belgiji dodatna sredstva, s katerimi upravljajo socialni partnerji na sektorski ravni (kamor prispevajo delodajalci in delojemalcev), pripomorejo k financiranju skrajšanega delovnega časa. Sektorski skladi, ki jih upravljajo socialni partnerji in so namenjeni za pomoč malim in obrtnim podjetjem, obstajajo tudi v Italiji.

V Avstriji mora biti sklenjen poseben sporazum s socialnimi partnerji, še preden bi se skrajšan delovni čas lahko uvedel v podjetju (ne glede na to ali ima podjetje svet delavcev). V sporazumu mora biti določen rok trajanja, obseg neopravljenih ur, raven ugodnosti skrajšanega dela, ukrepi za usposabljanje in ugodnosti kvalifikacij.

Čeprav obstajajo jasne koristi, povezane s skrajšanim delovnikom, v smislu ohranjanja delovnih mest, poročilo izpostavlja dejstvo, da so smernice skrajšanega delovnega časa namenjene le kot začasen ukrep,saj bi lahko povzročile odložitev potrebnega prestrukturiranja in podpiranje tistih dejavnosti, ki niso sposobne preživeti na daljši rok.

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

Maja Šoba Tovšak

INVESTICIJSKA POLITIKA: KLJUČNA STA DOSTOP NA TRG IN ZAŠČITA

Adrian van den Hoven je na obravnavi Odbora za mednarodno trgovino v Evropskem parlamentu predstavil prednostne naloge BUSINESSEUROPE glede investicijske politike EU, ki je v skladu z Lizbonsko pogodbo nova pristojnost EU. Za BUSINESSEUROPE je pomembno, da se zagotovi pravna varnost dvostranskih investicijskih pogodb držav članic, saj EU postopoma razvija lastno naložbeno politiko in sporazume. Za prihodnjo politiko na EU ravni poziva k večjim ambicijam v pogajanjih za dostop na trg, prihodnji dogovori EU pa bi morali biti grajeni na najboljših dvostranskih investicijskih pogodbah držav članic, ki temeljijo na splošno sprejetih EU načelih pravne države. EU sporazumi bodo morali vključevati reševanje sporov in arbitražo investitor-država. Komisija pa bo morala ustanoviti pravno skupino za obravnavo prihodnjih izzivov.

IZVAJANJE DIREKTIVE O STORITVAH

4. novembra je direktor oddelka za notranji trg pri BUSINESSEUROPE predstavil dejansko stanje o izvajanju direktive o storitvah. Podatki, zbrani od članov BUSINESSEUROPE kažejo, da so države članice na pravi poti, vendar pa je še veliko prostora za izboljšave, zlasti v zvezi z delovanjem uporabniku prijaznih enotnih kontaktnih točk (EKT). Glavni izzivi se nanašajo na notranje delovanje EKT, jezikovna vprašanja ter zaključke upravnih postopkov na spletu. Mnoga podjetja, zlasti mala in srednja podjetja, še vedno niso seznanjena z novimi možnostmi, ki jih uvaja direktiva, in z obstojem EKT.

REFORMA MEDNARODNIH OGLJIKOVIH DOBROPISOV ZA SPODBUJANJE NJIHOVE PRIHODNJE RABE

V luči prihajajočega osnutka sklepa Komisije o omejitvi uporabe dobropisov iz naslova projektnih dejavnosti v okviru sheme za trgovanje z emisijami po letu 2012, BUSINESSEUROPE opozarja, da so mednarodni mehanizmi za ogljično izravnavo, predvideni v Kjotskem protokolu (mehanizmi čistega razvoja in skupnega izvajanja), zelo pomembno sredstvo za stroškovno učinkovito zmanjšanje emisij in so prvi korak v smeri globalnega trga ogljika. BUSINESSEUROPE je prepričana, da imajo ti mehanizmi zelo pomembno vlogo pri podnebnih spremembah. Medtem ko je nujna reforma sedanjih mehanizmov, je potrebno spodbujati in olajšati njihovo nadaljnjo uporabo v shemah za trgovanje z emisijami. Ob upoštevanju tega, morajo biti prihodnje omejitve pravočasno utemeljene in pregledne, ne smejo ustvarjati negotovosti na trgu in ne smejo biti retroaktivne.

REFORMA JE BISTVENEGA POMENA ZA PONOVNO VZPOSTAVITEV ZAUPANJA IN RASTI

Pred Evropskim svetom dne 28.-29. oktobra, je BUSINESSEUROPE izdala deklaracijo o gospodarskem upravljanju s ključnimi priporočili Svetu. Deklaracija opozarja na pomen ambicioznih institucionalnih reform, ki bi pospešile zaupanje, in povzema stališče evropske poslovne skupnosti glede odprtih vprašanj, vključno z minimalno zahtevo za nacionalne davčne okvire, preventivnimi sankcijami v skladu s Paktom stabilnosti in rasti, javnim dolgom in čezmernim primanjkljajem, avtomatskimi postopki in povratnim glasovanjem, dodeljevanjem denarnih kazni in obresti, makroekonomskim nadzorom, kriznim upravljanjem in reševanjem.

TRIPARTITNI SOCIALNI VRH SE OSREDOTOČA NA PROGRAM REFORM IN GOSPODARSKO UPRAVLJANJE

Philippe de Buck se je dne 28. oktobra udeležil Tripartitnega socialnega vrha, organiziranega pred zasedanjem Evropskega sveta. Gospodarske razmere so se od Spomladanskega vrha izboljšale, vendar bo trajnost okrevanja odvisna od dveh ključnih vidikov. Prvič, sposobnosti za ponovno vzpostavitev zaupanja v javne finance. In drugič, pripravljenosti k izvajanju ambicioznih strukturnih reform.

STALIŠČE BUSINESSEUROPE O SEZONSKEM DELU

27. oktobra je BUSINESSEUROPE objavila stališče kot odziv na predlog direktive o sezonskem delu. Omejen dostop do sezonskih delavcev iz tretjih držav, povzroča težave za delodajalce v celotni EU. K temu prispevajo tudi zapleteni in dolgotrajni postopki sprejema. BUSINESSEUROPE zato na splošno podpira predlog direktive, saj bi olajšal te postopke in izboljšal njihovo preglednost. Toda osnutek direktive ne omogoča ugodnejših določb, ki bi se uporabljale v državah članicah, zlasti glede maksimalne dolžine bivanja, kar je zaskrbljujoče za podjetja.

ZELENA KNJIGA O POKOJNINAH OBRAVNAVANA V EVROPSKEM PARLAMENTU

Odgovor BUSINESSEUROPE na Zeleno knjigo o pokojninah poudarja, da je reforma pokojninskih sistemov držav članic nujna,

njen cilj pa je podaljšanje delovne dobe za zagotovitev vzdržnosti in zdravih javnih financ. Reforme pokojninskega sistema bi bilo treba dopolniti z ukrepi za fleksibilnost in povečanje števila ljudi na trgu dela, tako da lahko ljudje ostanejo na trgu dela dlje. Obveznosti delodajalcev za zagotavljanje ustreznih poklicnih pokojnin za prejšnje, sedanje in bodoče zaposlene, je označena kot družbeno zaželena, zato mora ostati za delodajalce določba stroškovno učinkovita. To ne bo mogoče, če se predpisi EU, ki urejajo poklicne pokojnine, bistveno spremenijo. Ta stališča so bila dne 26. oktobra predstavljena v Evropskem parlamentu, v obravnavi s socialnimi partnerji v okviru Odbora za zaposlovanje.

POSLOVNA PRIČAKOVANJA GLEDE POKLICNEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

V svojem novem stališču glede evropskega sodelovanja na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter Kopenhagenskega procesa, BUSINESSEUROPE navaja, da bi morala biti glavna prednostna naloga tega procesa premik v smeri učnega izida v sistemu nacionalnih kvalifikacij in kreditnih točk. Pomembno je zagotoviti, da so orodja, uporabljena do sedaj, primerna za ta namen. Priprava novih instrumentov ni potrebna, dokler se ne implementirajo obstoječi instrumenti in izkažejo za uspešne. Stališče prav tako poziva vlade k vključitvi podjetij v izobraževanje in usposabljanje ter k večji privlačnosti poklicnega usposabljanja z izboljšanjem njegove kakovosti in relevantnosti.

PREGLED DOGODKOV

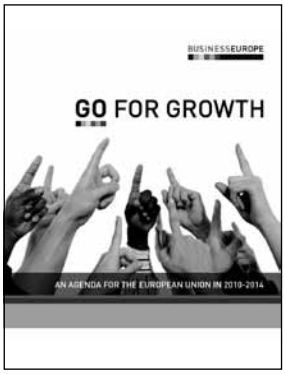
28.10.	Tripartitni socialni vrh
9.11.	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: koordinacija zagovorniških dejavnosti (zakon o enotnem trgu, energetska strategija, okvirni dogovor med Evropskim parlamentom in Evropsko komisijo, sporočilo Komisije – pobuda za surovine); ostale dejavnosti BUSINESSEUROPE (program Sveta predsednikov 3.12., politika malih in srednjih podjetij, delovna skupina za proračun EU, zastopanje BUSINESSEUROPE v interesnih skupinah novih finančnih nadzornih organov, srečanja s ključnimi sogovorniki); pisne informacije (aktualno dogajanje v času belgijskega predsedstva, poročilo o dejavnostih Evropskega parlamenta, poročilo o predlogih Evropske komisije)
10.11.	Odbor za podjetništvo in mala in srednja podjetja: razvoj strategije BUSINESEUROPE za podjetništvo in mala in srednja podjetja; zakon o malem gospodarstvu (ocena izvajanja zakona o malem gospodarstvu na EU in nacionalni ravni, ključne točke, ki jih je potrebno vključiti v poročilo BUSINESSEUROPE o izvajanju zakona); dostop malih in srednjih podjetij do financiranja (predstavitev novih finančnih instrumentov za mala in srednja podjetja)

Na spletni strani http://www.businesseurope.eu/content/default.asp?PageID=610 najdete najnovejše publikacije in stališča BUSINESSEUROPE









PROJEKTI ZDS
USPEŠEN ZAKLJUČEK PROJEKTA FLEMCEE

V tej rubriki boste lahko spremljali dogajanje na mednarodnih in slovenskih projektih, ki jih ZDS vodi oziroma v njih sodeluje kot partner. Seznanjali vas bomo s tekočimi aktivnostmi in rezultati projektov ter vas obveščali o novostih.

Maja Ceglar Ključevšek

V Sofiji v Bolgariji se je 4. novembra 2010 odvila zaključna konferenca projekta FLEMCEE (fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah srednje in vzhodne Evrope – povečevanje števila dobrih aktivnih delodajalskih praks), v katerem je ZDS od decembra 2009 sodelovalo kot partnerska organizacija.

Zaključno konferenco z naslovom »Prožno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga« je organiziralo Bolgarsko združenje industrialcev (BIA), ki je tudi koordiniralo projekt. Drugi partnerji v projektu so bili poleg ZDS še Zveza romunskih delodajalskih konfederacij – ACPR, Konfederacija madžarskih delodajalcev in gospodarstvenikov – MGYOSZ, strokovno pa sta sodelovali še Asturijska federacija delodajalcev (FADE) iz Španije in Center za usposabljanje Saške industrije (BSW) iz Nemčije.

IZVEDENE AKTIVNOSTI V OKVIRU PROJEKTA

V okviru projekta sta bila organizirana dva delovna sestanka: prvi sestanek v Sofiji, januarja 2010 in drugi v Budimpešti, maja 2010. Na sestankih so se projektni partnerji in strokovni sodelavci dogovarjali in usklajevali o poteku in aktivnostih v okviru projekta. Zadnji zaključni sestanek je potekal po sami zaključni konferenci o Sofiji, kjer so partnerji poročali o zaključnih aktivnostih projekta.

Združenje delodajalcev Slovenije je v okviru projekta v novembru 2010 organiziralo dva seminarja v Ljubljani in Mariboru z naslovom Kako povečati prožnost v treh sklopih?, na katerih je predaval Anže Hiršl, samostojni pravni svetovalec ZDS. Na seminarju so udeleženci spoznali kako oblikovati celovit sistem, ki jim bo omogočal prilagajanje spremembam v obsegu povpraševanja po njihovih produktih, tako v času krize, kot v času ponovne konjunkture.

Tudi v partnerskih organizacijah so izvedli nacionalne seminarje, na katerih so se razvile razprave, ki so pripeljale do zanimivih in pozitivnih zaključkov.

V mesecu juniju je bila dokončno vzpostavljena spletna stran projekta - www.flemcee.org, ki je na voljo v štirih jezikih (angleškem, madžarskem, bolgarskem in slovenskem).

ZDS je konec novembra izdalo tudi brezplačno brošuro, ki zajema navodila in priporočila za uveljavljanje prožnosti v okviru razpoložljivih zakonskih podlag v Sloveniji, predstavitev prožnega delovnega časa v Nemčiji ter osnovne informacije o projektu. Publikacija je na razpolago na spletni strani http://www.zds.si/publikacije, kmalu pa tudi v tiskani izdaji.



Spletna stran projekta FLEMCEE.


Na zaključni konferenci je sodeloval tudi predstavnik BUSINESSEUROPE, Steven D'Haeseleer, Direktor oddelka za socialne zadeve.

ZAKLJUČNA KONFERENCA

V okviru projekta je bila organizirana tudi zaključna konferenca v Sofiji, na kateri so sodelovali različni razpravljavci. Po uvodnem nagovoru generalnega direktorja BIA, g. Branimirja Handjieva, je pogled BUSINESSEUROPE na varno prožnost predstavil direktor oddelka za socialne zadeve, g. Steven D'Haeseleer. V svoji predstavitvi je izpostavil posebnost gospodarske krize v Evropi, saj so politike stremele k temu, da se število zaposlenih ne bi zmanjšalo. V Evropi namreč že tako primanjkuje kvalificiranih, primerno izobraženih kadrov. Krajšega delovnega časa se je poslužila tudi Nemčija, podoben ukrep pa smo uvedli tudi v Sloveniji. Po oceni BUSINESSEUROPE se zaposlenost v Evropi stabilizira, vendar pa je pomembno, da države spodbujajo zaposlovanje v času okrevanja gospodarstva z znižanjem stroškov dela, ki niso vezani neposredno na plačo, in ukrepi za ustvarjanje delovnih mest.

Ker se Evropa sooča s resnim problemom staranja prebivalstva, zaradi katerega se bo zmanjšalo število delovno aktivnih, bi bilo potrebno izboljšati fleksibilnost trga dela, da bodo podjetja lahko zaposlovala

glede na potrebe in razmere na trgu. Prav tako je potrebno pozornost posvetiti pravi izobrazbi delavcev, da bodo posedovali znanja, ki jih trg dela potrebuje. To je potrebno upoštevati že v okviru osnovne izobrazbe in tudi v dodatnem izobraževanju ob delu.

V nadaljevanju je predstavnica bolgarskega Ministrstva za delo in socialno politiko predstavila ukrepe, ki jih je ministrstvo pripravilo za brezposelne. Bolgarijo pesti predvsem brezposelnost mladih, zato so več pozornosti posvetili izobraževanju mladih in dodatnem usposabljanju brezposelnih, da bi se lažje vrnili na delo.

V drugem delu konference so posamezni predstavniki projektnih partnerjev predstavili situacijo v njihovi državi. Razmere v Sloveniji je predstavil samostojni pravni svetovalec pri ZDS, g. Anže Hiršl. Predstavil je trenutno ureditev v Sloveniji in ovire ter priložnosti za uveljavljanje fleksibilnega zaposlovanja v domačem okolju.

Zaključna konferenca je sklenila enoletni projekt ozaveščanja o pomembnosti fleksibilnega zaposlovanja in seznanjanja delodajalcev z možnostmi, ki jih imajo na tem področju. Izkušnje naših partnerjev bodo pripomogle pri našem delu, saj bomo lažje in bolje uveljavili interese delodajalcev.

Projekt financira Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti. BUSINESSEUROPE nudi podporo pri izvajanju projektnih dejavnosti.

ZAPISKI

VODSTVO ZDS



Borut Meh,
predsednik ZDS



Vanda Pečjak,
podpredsednica ZDS



Peter Tevž,
podpredsednik ZDS

ZA VAS NA ZDS

Generalni sekretar
Jože Smole
E-naslov: joze.smole@zds.si

Svetovalka generalnega sekretarja
Mag. Tatjana Pajnkihar
E-naslov: tatjana.pajnkihar@zds.si

Tajništvo
Martin Šmalčič
Telefon: +386 1 563 48 80
Faks: +386 1 432 72 14
E-naslov: delodajalci@zds.si

Vodja projektov
Frida Bertoncel
Telefon: +386 1 563 48 87
E-naslov: frida.bertoncel@zds.si

Stalna predstavnica ZDS pri BUSINESSEUROPE/ Bruselj
Maja Šoba Tovšak
E-naslov: maja.soba@zds.si

ODDELEK ZA DELOVNO PRAVNE ZADEVE

Samostojna pravna svetovalka
Maja Skorupan
E-naslov: maja.skorupan@zds.si

Samostojni pravni svetovalec
Anže Hiršl
E-naslov: anze.hirsl@zds.si

ODDELEK ZA PREJEMKE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Vodja oddelka za prejemke iz delovnih razmerij
Mag. Slavi Pirš
E-naslov: slavi.pirs@zds.si

Samostojna svetovalka za prejemke iz delovnih razmerij
Nataša Peterca
E-naslov: natasa.peterca@zds.si

Samostojna svetovalka za ekonomske zadeve
Maja Ceglar Ključevšek
E-naslov: maja.kljucevsek@zds.si

ODDELEK ZA PODROČJE DAVKOV

Vodja oddelka za davke
Kristina Barič Prelogar
E-naslov: kristina.baric@zds.si

ODDELEK ZA MEDNARODNO SODELOVANJE

Vodja oddelka za mednarodno sodelovanje
Mag. Grit Ackermann
E-naslov: grit.ackermann@zds.si

Koordinator projektov
Barbara Hrovatin
E-naslov: barbara.hrovatin@zds.si

Koordinator projektov
Teja Kadunc
E-naslov: teja.kadunc@zds.si

ISSN 1855-8364

Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.
Dimičeva ulica 9
1000 Ljubljana

www.zds.si

