Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski socialni sklad

# DELODAJALEC

2010/8

**Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije**
September 2010
Leto 1, Številka 8

Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

## V središču

# Novi izzivi - novi sindikati?

# 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,

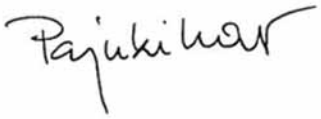
intenzivni začetek septembra kaže na dejstvo, da so poletne počitnice že krepko za nami. Predstavniki delodajalcev tudi avgusta nismo počivali, saj smo imeli socialni partnerji do konca preteklega meseca čas, da se s konkretnimi pripombami odzovemo na predlagano pokojninsko reformo. Združenje delodajalcev Slovenije že vrsto let aktivno deluje z vami, našimi člani, na temi staranja delovne sile, upravljanja s starejšimi zaposlenimi in tudi izboljševanju pokojninskega sistema.

Pripombe na predlagano reformo si preberite v novi rubriki Stališča, ki jo uvajamo s tokratno izdajo Delodajalca. Na tem mestu vas bomo vsak mesec obveščali o aktualnih stališčih, predlogih, mnenjih ali pripombah Združenja, Ekonomsko socialnega sveta ali katere izmed evropskih institucij, kjer je ZDS polnopravni član.

Ko pregledam Delodajalce, ki so že izšli, se namenoma skušam izogniti uporabi besedne zveze »gospodarska kriza«, a dejstvo je, da statistični podatki kažejo, da Slovenija v prvem kvartalu letošnjega leta še vedno beleži negativno gospodarsko rast in da, kljub pozitivnim znakom v nekaterih pomembnih evropskih partnericah, še ni čas za brezskrbni optimizem. Posledice niso občutne le v gospodarstvu, ampak tudi na ljudeh, ki so (mnogokrat) prezadolženi. V podjetjih se v tem času pogosto srečujete z izvršbo sklepa na delavčevo plačo, o čemer tokrat pišemo v rubriki Gostujoče pero.

Pretekla in trenutna gospodarska situacija pa je botrovala tudi izbiri teme za tokratni članek V središču, kjer se avtor sprašuje, kakšne sindikate Slovenija »potrebuje«, ali bolje – kakšne socialne partnerje?

Vsekakor so pred nami meseci, ko bo dialog med partnerji (in predvsem vlado) ključnega pomena za tisti korak naprej, ki je potreben, da se premaknemo s točke, na kateri smo obstali že pred meseci.



DELODAJALEC

**September 2010, Leto 1, Številka 8**
**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, Anže Hiršl, Teja Kadunc, mag. Tatjana Pajnkihar, Nataša Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Jože Smole, Dida Volk.

**Oblikovna zasnova:**
Matjaž Tomažič / Kontrastika

**Prelom:**
Maja Ceglar Ključevšek

**Tisk:**
Tiskarna Present d.o.o.

**Datum natisa:**
25.8.2010

**Naklada:**
3.000 izvodov

**Distibucija:**
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 dolovljena le skupaj z navedbo vira. Kopiranje ni dovoljeno.

# VSEBINA

**1 Uvodnik**

**3 Aktualno**

**4 Novice in dogodki**

**5 Izobraževanja**

**8 Publikacije ZDS**

**9 Gostujoče pero: Obseg izvršbe na plačo (in druge stalne denarne prejemke)**

**12 Ekonomski kazalci**

12 Bruto domači proizvod ali bruto dodana vrednost?
14 Izbrani ekonomski kazalci

**16 V središču: Novi izzivi - novi sindikati?**

**18 Stališča: Pripombe in predlogi ZDS k pokojninski reformi**

**21 Delovnopravna zakonodaja**

21 Odgovarjamo na vaša vprašanja
22 Iz arhiva, Sodna praksa
23 Zakonodaja v pripravi
24 Novo iz Uradnega lista RS

**25 Davki in prispevki**

25 Odgovarjamo na vaša vprašanja
26 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

**31 Prejemki iz delovnih razmerij**

31 Odgovarjamo na vaša vprašanja
33 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

**41 Praksa iz drugih držav**

41 Bolgarija - sprememba Zakona o delu in socialni varnosti
42 Francija - nov Zakon o prezaposlitvi na drugo delovno mesto

**43 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE**

**44 Projekti ZDS**

# AKTUALNO
# POKOJNINSKA REFORMA-IZJAVA ZA JAVNOST ZDS

Združenje delodajalcev Slovenije je konec avgusta objavilo sledečo izjavo za javnost:

*Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je na podlagi dogovora med socialnimi partnerji na Ekonomsko socialnem svetu, Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve posredovalo svoje pripombe na predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (dalje: ZPIZ-2).*

*ZDS se zaveda pomembnosti sprejetja pokojninske reforme, saj je trend staranja prebivalstva, ki prestavlja izziv celotni Evropi, prisoten tudi pri nas. Za rešitev težav z vzdržnostjo pokojninske blagajne v prihodnjih letih je zato potrebno čim prej sprejeti ustrezno pokojninsko reformo.*

*Na Združenju delodajalcev Slovenije opozarjamo da so spremembe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju tesno povezane tudi z nujnimi spremembami drugih zakonov kot so: Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o dohodnini, Zakon o davku od dohodka pravnih oseb, Zakon o prispevkih za socialno varnost, Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zato je nujno sočasno sprejemanje vse navedene zakonodaje. Če naj bi ZPIZ-2 tako kot je predvideno, začel veljati že s 1.1.2011, je za njegovo izvajanje nujno potrebno čimprej sprejeti tudi ustrezne spremembe navedene zakonodaje, v tem trenutku pa socialnim partnerjem predlagane spremembe v teh zakonih sploh še niso znane.*

*S poviševanjem upokojitvene starosti bo nujno potrebno tudi prilagajati delovne pogoje in delovna mesta starejšim delavcem ter nameniti več sredstev za njihovo dodatno usposabljanje in izobraževanje. Za takšne prilagoditve pa predvsem majhna in srednja podjetja potrebujejo dodatno finančno podporo v obliki subvencij in davčnih olajšav saj ne bodo zmogla dragih ukrepov za prilagoditev delovnih mest, primernih za starejše delavce.*

*Na Združenju delodajalcev Slovenije opozarjamo tudi na nedoslednost predloga ZPIZ-2 glede na program Izhodne strategije 2010 – 2013, saj tudi po predlogu novega pokojninskega in invalidskega zakona plačevanje prispevkov za pokojninsko blagajno ne bo limitirano, čeprav Izhodna strategija to predvideva. Ker ostajajo osnove za plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje še naprej neomejene in bo pri marsikaterem zavarovancu razmerje med neto pokojnino in neto plačo padlo pod 60 ali celo pod 50%, predlagamo zvišanje najvišje pokojninske osnove, od katere se odmeri pokojnina, na znesek najmanj v višini petkratnika najnižje pokojninske osnove.*

*Poleg tega predlagamo višje finančne spodbude za delodajalce za zaposlovanje starejših delavcev, in sicer, da naj delodajalec plačuje za delavce, ki so že dopolnili starost 60 let prispevek delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje največ v višini 50% tega prispevka.*

*Predlagana višina prispevka delodajalca za obvezno pokojninsko zavarovanje, ki je določena v višini 10,55% bruto plače je previsoka in pomeni preveliko obremenitev dela pri delodajalcih, ki zaposlujejo delavce na tistih delovnih mestih, za katera je določena obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje. Pri izvajanju obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja se je v praksi pokazala vrsta pomanjkljivosti, zato je v prvi vrsti potrebno najprej odpraviti pomanjkljivosti obstoječega sistema in vzpostaviti delo komisije, ki bo pregledala katera so tista delovna mesta za katera je še obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje. Nova prispevna stopnja pa se določi le s soglasjem socialnih partnerjev.*

*V okviru kolektivnega dodatnega prostovoljnega zavarovanja je potrebno ohraniti sedanji sistem, po katerem lahko premijo za delavca plačuje delno delodajalec, svoj delež pa prispeva tudi zaposleni. Za spodbujanje vključevanja zaposlenih v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje pa je potrebno tudi zvišati davčno olajšavo in izenačiti davčni status pokojnine iz prvega in drugega stebra.*

*Na Združenju delodajalcev Slovenije tudi predlagamo, da se v prehodnih določbah določi pravica zavarovanca, ki bo na zadnji dan letošnjega leta za pridobitev pravice do starostne pokojnine po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1 izpolnil že najmanj 85% pogojev glede starosti in pokojninske dobe, da lahko uveljavi pravico do starostne pokojnine po ZPIZ-1.*

*Tisti delodajalci, ki so že planirali prekinitev delovnega razmerja z omenjeno skupino delavcev se bodo namreč zaradi novih upokojitvenih pogojev soočili s potrebo po prilagoditvi delovnih mest in delovnega procesa delu teh delavcev, kar pa terja dodaten čas in dodatna finančna sredstva.*

*ZDS poziva Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, da posredovane pripombe preuči in predlog zakona ustrezno dopolni.*

*Borut Meh*
*Predsednik ZDS*

# NOVICE IN DOGODKI

## EKONOMSKO SOCIALNI SVET

LJUBLJANA, 12.8.2010 - Na 195. seji ESS, 21. julija 2010 se je ESS seznanil s poročilom o dejavnostih in učinkih preprečevanja dela in zaposlovanja na črno za leto 2009, nadaljevala pa so se tudi pogajanja o pokojninski reformi.

Soglasje socialnih partnerjev glede pokojninske reforme tudi na tej seji ni bilo doseženo. Sprejet je bil dogovor, da socialni partnerji v začetku avgusta prejmejo nov predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju- ZPIZ-2, na katerega podajo pripombe in predloge najkasneje do 31. avgusta 2010.

## ZAONODAJA V PRIPRAVI

LJUBLJANA, junij 2010 - Državni zbor je na svoji junijski seji potrdil primernost Zakona o urejanju trga dela in Zakona o malem delu za nadaljevanje zakonodajnega postopka. O sprejemu navedenih dveh zakonov bo Državni zbor RS odločal predvidoma jeseni.

Zakon o malem delu prinaša spremembe ureditve študentskega dela , katerega bistveno časovno omejuje. Časovne omejitve se nanašajo na število ur, ki jih upravičenec lahko opravi, ter na število ur, ki jih podjetje lahko opravi preko malega dela. Pomembna pridobitev je razširitev kroga upravičencev za opravljanje malega dela na brezposelne osebe upokojence in še nekatere. S tem se podjetjem in upokojencem nudi priložnost za prenos znanja upokojenih delavcev na ostale zaposlene pri čemer upokojenci ohranijo vse pravice, ki izvirajo iz njihovega statusa. Predviden začetek uporabe zakona, če bo ta sprejet, pa je določen za začetek leta 2012.

Zakon o urejanju trga dela bo nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Zakon naj bi zasledoval predvsem povečanje varnosti iskalcev zaposlitve, vzpostavitev mreže izvajalcev, ki bo omogočala učinkovito izvajanje ukrepov, povečanje učinkovitosti izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja in zmanjšanje administrativnih obremenitev za podjetja in osebe na trgu dela. V ta namen se povečuje krog upravičencev do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, možnostjo podelitve koncesij za izvajanje ukrepov, uvajanjem novih ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter ukinitvijo nekaterih administrativnih ovir.

Državni zbor je na junijski seji ugotovil, da je predlog sprememb Zakona o delovnih razmerjih neprimeren za nadaljnjo obravnavo in ga je potrebno dopolniti s spremembami 73. člena zakona. S spremembami 73. člena Zakona o delovnih razmerjih naj bi se preprečilo zlorabe s prenosom delavcev na podjetja, ki nimajo sredstev za zagotavljanje pravic delavcev v primeru prenosa. Vladni predlog, ki je predmet usklajevanj v okviru strokovne skupine predlaga podaljšanje obdobja solidarne odgovornosti prenosnika ter razširitev primerov, za katere ta jamči.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu se še vedno usklajuje na strokovni delovni skupini, ki naj bi z delom končala do konca leta.

## 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.

# IZOBRAŽEVANJA

Frida Bertoncel

## KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **SEPTEMBER** | | | | |
| 9.9.2010 | | Izvrševanje sklepov o izvršbi pri delodajalcih | Dida Volk | |
| 16.9.2010 | NOVO! | IZVRŠBA - IZTERJAVA DENARNIH TERJATEV – s prikazom novosti in sprememb, ki jih prinaša zadnja Novela ZIZ-H | Dida Volk | |
| 16.9.2010 | | Excel za računovodje - 1. del | B-2 d.o.o. | Delavnica |
| 17.9.2010 | | Excel za računovodje - 2. del | B-2 d.o.o. | Delavnica |
| 17.9.2010 | | Nagrajevanje zaposlenih preko udeležbe delavcev pri dobičku | Kristina Barič, Anže Hiršl | |
| 21.9.2010 | | Nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi je najdražja odpoved pogodbe o zaposlitvi | Anže Hiršl | |
| 28.9.2010 | | Ukrepi za preprečevanje mobinga v podjetju - pravna ureditev in izvajanje preventivnih ukrepov | Anka Zajc, Borut Zajc | |
| 30.9.2010 | | Kako izplačati dobiček lastnikom podjetja d.o.o.? | Milica Gostiša | |
| 30.9.2010 | NOVO! | Kako povečati prožnost v podjetju v treh sklopih? | Anže Hiršl | |
| **OKTOBER** | | | | |
| 5.9.2010 | NOVO! | Ali uporabljate pravo kolektivno pogodbo dejavnosti? | mag. Slavi Pirš | Delavnica |
| 7.10.2010 | | Praktični napotki odgovornim osebam delodajalca za preprečitev visokih odškodnin in regresnih zahtev za nezgode pri delu | mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren | Delavnica |
| 12.10.2010 | | FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del | Dr. Branko Mayr | |
| 14.10.2010 | | Varstvo osebnih podatkov | Dr. Monika Benkovič Kraševec | |
| 19.10.2010 | | Kako povečati prožnost v podjetju v treh sklopih? | Anže Hiršl | |
| 20.10.2010 | | Zakonodajni okviri arhiviranja | Dr. Vladimir Žumer | |
| **NOVEMBER** | | | | |
| 3.11.2010 | | Praktični napotki vodjem proizvodnih procesov za praktično usposabljanje delavcev za varno delo na delovnem mestu | mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren | Delavnica |
| 9.11.2010 | | FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del | Dr. Branko Mayr | |

# V SEPTEMBRU NE ZAMUDITE

**9.9.2010 Izvrševanje sklepov pri delodajalcih in 16.9.2020 IZVRŠBA - na podlagi verodostojne listine in IZVRŠEVANJE SKLEPOV PRI DELODAJALCIH**

**Dida Volk**, sodnica pri Okrožnem sodišču v Ljubljani, je avtorica številnih del s civilno-pravnega področja, izvršilnega, pogodbenega, insolvenčnega prava in prava nepremičnin.

**16. in 17.9.2010 Excel za računovodje – 1. in 2. del**

**Podjetje B2** je z 20-letnimi izkušnjami vodilno na področju računalniškega izobraževanja. Dodatna dolgoletna ponudba storitev s področja pridobivanja formalne izobrazbe in razvoja programske opreme bogati nabor naših storitev. Naš začetek sega v leto 1989, ko smo ustanovili podjetje z namenom, da s pomočjo informacijske tehnologije pospremimo ljudi na poti k večji produktivnosti, konkurenčnosti in zadovoljstvu. Vse od ustanovitve dalje ponujamo računalniška izobraževanja in informacijske storitve, od leta 1996 pa tudi javno priznane izobraževalne programe (višje strokovno izobraževanje, srednješolsko izobraževanje).

**17.9.2010 Nagrajevanje zaposlenih preko udeležbe delavcev pri dobičku, 21.9.2010 Nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi je najdražja odpoved pogodbe o zaposlitvi in 30.9.2010 Kako povečati prožnost v podjetju 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«.

**17.9.2010 Nagrajevanje zaposlenih preko udeležbe delavcev pri dobičku**

**Kristina Barič Prelogar**, vodja oddelka za davke pri Združenju delodajalcev Slovenije in je zadolžena za svetovanje s področja davkov, prispevkov in plač. Ima večletne izkušnje s predavanji iz davčnega in socialnega področja ter področja plač.

**28.9.2010 Ukrepi za preprečevanje mobinga v podjetju – pravna ureditev in izvajanje preventivnih ukrepov**

**Borut Zajc**, odvetnik, odvetniška pisarna Avbreht, Zajc & partnerji

**Anka Zajc**, sociologinja, vodja podjetja Zajc In d.o.o. Zadnjih pet let se posveča dinamiki medosebnih odnosov v delovnih okoljih ter usposabljanju kolektivov za zagotavljanje spodbudnih delovnih pogojev.

**30.9.2010 Kako izplačati dobiček lastnikom podjetja d.o.o.?**

**Milica Gostiša**, svetovalka na področju davkov, financ in računovodstva, z bogatimi praktičnimi izkušnjami pri prenosih podjetij s.p., d.o.o. prodaji, odtujitvi deležev in likvidaciji, zapiranju d.o.o.

**Vabimo vas na**

# KONFERENCO V OKVIRU MEDNARODNEGA PROJEKTA RIBI – PRESTRUKTURIRANJE V GRADBENEM SEKTORJU

**23. NOVEMBER 2010 V LJUBLJANI.**

*Projekt »RIBI - Restructuring and Industrial Relations in the Building Industry« sofinancira Evropska komisija.*

# NAJAVE IZOBRAŽEVANJ

| | | | |
|---|---|---|---|
| **OKTOBER** | | | |
| | Obračunavanje in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja | Kristina Barič, Nataša Peterca | Delavnica |
| NOVO! | DDV spremembe s 1.1.2011 | mag. Tanja Urbanija | |
| NOVO! | Obvladovanje delovnega časa v poslovnem procesu | Dr. Andrej Raspor | Delavnica |
| **NOVEMBER** | | | |
| | Na obisk davčnega inšpektorja bodimo prpravljeni | Janja Perme | |
| | Odprava dvojne obdavčitve rezidentov in obdavčitev nerezidentov v RS | Petra Istenič | |

**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/si/izobrazevanja/.**

# PUBLIKACIJE ZDS
# EDINSTVEN PRIPOMOČEK KADROVIKOM, PRAVNIKOM IN RAČUNOVODJEM




## VZORCI DELOVNOPRAVNIH IN DRUGIH POGODB ZA IZVAJANJE DELA IN VZORCI ODPOVEDI POGODB O ZAPOSLITVI S KOMENTARJEM

**Prvi inovativni pregled in zbir vzorcev pogodb zbranih na enem mestu, v knjižni vezavi**

- Imate težave s sklepanjem pogodb o zaposlitvi?
- Ne najdete obrazcev, ki bi bili v skladu z veljavno zakonodajo, na področju delovnih razmer?
- Ne veste, po kakšnem postopku bi delavcu odpovedali pogodbo o zaposlitvi?
- Vam je zaradi nezakonito izpeljanega postopka odpovedi delovnega razmerja nastala velika finančna škoda?




## NOVO! STARANJE DELOVNE SILE - PRILOŽNOST ZA PODJETJA

**ZDS je v okviru mednarodnega projekta AGEING WORKFORCE 2 skupaj s partnerji izdalo brezplačno publikacijo, ki obravnava:**

- Analizo starostne strukture, strukture kompetenc in zdravstvena struktura
- Upravljanje z zdravjem na delovnem mesu
- Izobraževanje in usposabljanje v podjetjih
- Prenos znanja, prerazporeditev starejših delavcev in karierni razvoj
- Reorganizacijo delovnega postopka, prožni delovni čas
- Kulturo podjetja in odnos v podjetju
- Pravni vidik zaposlovanja starejših delavcev v Sloveniji




## NOVO! IZBOLJŠANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

**ZDS je v okviru mednarodnega projekta IOSHA pripravilo brezplačno publikacijo, ki vsebuje:**

- Skupno stališče šestih delodajalskih organizacij
- Povzetek rezultatov nacionalne ankete
- Primer dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu
- Preprečevanje visokih odškodnin ali regresnih zahtevkov za nezgode pri delu

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

# GOSTUJOČE PERO
# OBSEG IZVRŠBE NA PLAČO (IN DRUGE STALNE DENARNE PREJEMKE)



Dida Volk, sodnica pri Okrožnem sodišču v Ljubljani, je avtorica številnih del s civilno-pravnega področja, izvršilnega, pogodbenega, insolvenčnega prava in prava nepremičnin.

Dida Volk

**V zadnjem času se ponovno pogosto postavljajo vprašanja obsega izvršbe na plačo. Predvsem delodajalci se dostikrat sprašujejo kako izvršiti prejeti sklep na delavčevo plačo. Ali je mogoče zarubiti tudi druge prejemke iz delovnega razmerja, kot na primer regres, jubilejne nagrade? Kako pa je s prejemki, ki so po svoji naravi povračilo stroškov, četudi so delavcu nastali v zvezi z delovnim razmerjem: povračilo stroškov za prehrano in za prevoz na delo, povračilo potnih stroškov in dnevnic?**

Določila zakona, ki v okviru izvršbe na denarno terjatev posebej urejajo izvršbo na plačo, veljajo tudi za te stalne denarne prejemke:[1]

- pokojnino,
- nadomestilo plače,
- prejemke iz naslova začasne brezposelnosti,
- druge stalne denarne prejemke (če zakon ne določa drugače).

S sklepom o izvršbi sodišče zarubi določen del plače[2] in dolžnikovemu dolžniku[3] naloži, da mora po pravnomočnosti sklepa o izvršbi plačati oziroma plačevati upniku denarni znesek (oziroma denarne zneske), za katerega je dovoljena izvršba. Navedeni postopek je izjema od siceršnje izvršbe na denarno terjatev, ko sodišče s sklepom o izvršbi terjatev najprej zarubi (rubež), nato pa jo šele prenese na upnika (prenos). Pri izvršbi na plačo in druge stalne denarne prejemke je postopek krajši, saj sodišče opravi rubež in prenos z enim sklepom.

(!) Upnik pridobi zastavno pravico na zarubljenem delu plače[4] takrat, ko dolžnik pridobi pravico na izplačilo tega, in v trenutku, ko je zanj tudi zarubljen.

Vrstni red poplačil več upnikov je odvisen od dneva, ko dolžnikovem dolžniku vročen sklep o izvršbi[5]. Če je več upnikov pridobilo zastavno pravico na isti dan, so v vrstnem redu vsi na istem mestu. Če vseh ni mogoče poplačati, se poplačajo sorazmerno.

Določbe glede izvršitve sklepa o izvršbi postavljajo delodajalca (oziroma drugega dolžnikovega dolžnika), ki izplačuje dolžniku plačo, v dokaj zahteven položaj.

**Upnik pridobi zastavno pravico na zarubljenem delu plače takrat, ko dolžnik pridobi pravico na izplačilo tega, in v trenutku, ko je zanj tudi zarubljen.**

Delodajalec je namreč odgovoren za škodo, če ni ravnal po sklepu o izvršbi, če ni odtegnil in izplačal zneska oziroma zneskov, za katere je bila dovoljena izvršba[6]. To določilo je po mojem mnenju obremenjujoče za delodajalca oziroma drugega izplačevalca stalnih prejemkov. Delodajalec ponavadi ni strokovnjak[7] za izračun terjatve iz sklepa o izvršbi, za pravilno upoštevanje vrstnega reda, poznati pa mora tudi druge predpise[8]. Na podlagi odgovornosti dolžnikovega dolžnika iz prvega odstavka 134. člena ZIZ lahko upnik predlaga, naj sodišče v izvršilnem postopku s sklepom naloži dolžnikovemu dolžniku, da mu mora poravnati zneske, ki jih ni zarubil in izplačal upniku. Tak predlog lahko upnik vloži do konca izvršilnega postopka. Sklep, s katerim sodišče takemu upnikovemu predlogu ugodi, ima učinek sklepa o izvršbi proti dolžnikovemu dolžniku, ki s tem postane novi dolžnik. Če ta ne ravna v skladu s sklepom, ga sodišče izvrši, zato mora že upnikov predlog vsebovati tudi izvršilno sredstvo.

(!) Upnikov predlog po prvem odstavku 134. člena ZIZ ima torej vse sestavine

[1] Drugi odstavek 128. člena ZIZ.
[2] Pri tem mora upoštevati omejitve izvršbe – 102. člen ZIZ.
[3] Delodajalcu, Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – ZPIZ, Zavodu za zaposlovanje...
[4] Pokojnine, nadomestila plače, prejemka iz naslova začasne brezposelnosti ali drugega stalnega denarnega prejemka.
[5] 110. člen v zvezi z drugim odstavkom 107. člena ZIZ.
[6] Prvi in četrti odstavek 134. člena ZIZ.
[7] Kot je organizacija za plačilni promet, ki izvršuje sklepe o izvršbi na dolžnikova denarna sredstva.
[8] Na primer pravila davčne izvršbe, saj delodajalec dostikrat prejme tudi sklep o davčni izvršbi.

predloga za izvršbo, dolžnik je v tem primeru delodajalec (oziroma drug dolžnikov dolžnik). Natančno morajo biti opredeljeni zneski, ki jih delodajalec ni odtegnil in izplačal upniku, predlog pa mora vsebovati tudi izvršilno sredstvo (najpogosteje je to izvršba na dolžnikova sredstva pri organizacijah za plačilni promet).

Dolžnikov dolžnik mora torej ves čas paziti, da pravilno in pravočasno zarubi zneske iz sklepa o izvršbi, sicer jih bo moral upniku plačati sam. Zanimivo je tudi, da upniku za vložitev predloga po 134. členu zadostuje že to, da dolžnikov dolžnik ni ravnal po sklepu o izvršbi in mu ni treba dodatno dokazovati odgovornosti. Sodišče lahko na podlagi takega predloga upnika in predloženih dokazov odloči brez naroka (kot je sicer navada v izvršilnem postopku). Za odločitev o predlogu po 134. členu ZIZ je pristojno isto sodišče, kot je bilo za sklep o izvršbi.

**Iz zakonske opredelitve torej ne izhaja, da bi sklep o izvršbi na plačo avtomatično poleg izvršbe na plačo vseboval tudi izvršbo na regres, na povračilo stroškov za prehrano in za prevoz na delo… itd.**

Ob ugotovitvi precejšnje odgovornosti delodajalca (oziroma drugega dolžnikovega dolžnika), če ni ravnal po sklepu o izvršbi, vprašanje obsega izvršbe na plačo postane še pomembnejše. Ali drugače povedano: če delodajalec prejme sklep o izvršbi na plačo, v kolikšnem delu ga mora izvršiti tudi glede ostalih prejemkov, to je regresa, jubilejnih nagrad, povračila stroškov za prehrano in za prevoz na delo, povračila potnih stroškov in dnevnic, da ga pravilno izvršil in posledično ne bo (odškodninsko) odgovoren zaradi nepravilne izvršitve.

Najprej je treba ugotoviti, da opredelitev zakona »izvršba na plačo in druge stalne prejemke[9]« pomeni, da se ta del nanaša na izvršbo na plačo ter na prejemke, opredeljene v drugem odstavku 128. člena ZIZ: pokojnino, nadomestilo plače, prejemke iz naslova začasne brezposelnosti in druge stalne denarne prejemke[10].

(!) Iz zakonske opredelitve torej ne izhaja, da bi sklep o izvršbi na plačo avtomatično poleg izvršbe na plačo vseboval tudi izvršbo na regres, na povračilo stroškov za prehrano in za prevoz na delo…itd.

Menim, da gre v vseh teh primerih za izvršbo na denarno terjatev – ne pa za izvršbo na plačo, torej morajo biti ta denarna terjatev jasno navedena !!!

Poglejmo torej kakšen je:

a) Tekst tipskega sklepa o izvršbi na podlagi verodostojne listine, ki ga izda Centralni oddelek za verodostojno listino (CoVL)v vseh primerih izvršbe na plačo:

- *Z rubežem plače (prejemkov iz delovnega razmerja, prejemkov iz socialnega zavarovanja in drugih stalnih denarnih prejemkov), ki jih dolžnik prejema pri dolžnikovem dolžniku….*
- *In z nalogom delodajalcu/dolžnikovem dolžniku, da mora…(po pravnomočnosti tega sklepa plačati oziroma plačevati upniku denarni znesek oziroma denarne zneske, za katere je dovolilo izvršbo)*

b) Tekst 129. člena ZIZ:

*S sklepom o izvršbi na plačo zarubi sodišče določen del plače in naloži delodajalcu, da mora…*

Iz zakonske opredelitve tako izhaja, da sodišče zarubi določen del plače, iz sklepa o izvršbi, ki ga izda CoVL, pa iz oklepaja izhaja dodatna »obrazložitev«, kaj to pomeni: da se torej nanaša na: prejemke iz delovnega razmerja, prejemke iz socialnega zavarovanja in na druge stalne denarne prejemke.

Menim, da tudi ta »obrazložitev« iz sklepa o izvršbi ni dovolj, da bi zajela tudi vse ostale prejemke, še posebej, ker gre v večini primerov za povračila iz naslova določenih stroškov[11], ki so delavcu nastali oziroma do katerih je upravičen v povezavi s sklenjenim delovnim razmerjem[12].

(!) Zato so to v vseh primerih terjatve delavca do delodajalca in zanje veljajo pravila izvršbe na denarno terjatev[13]. Ne smemo namreč pozabiti, da je upnik, kot aktivna stranka izvršilnega postopka, dolžan navesti izvršilna sredstva, s katerimi predlaga izvršbo, kot tudi ne smemo pozabiti na uvodno predstavitev delodajalčevega izjemno obremenjujočega položaja izvrševalca sklepa (saj ne gre za profesionalno osebo za opravljanje izvršbe, kot je to na primer izvršitelj, ali pa tudi organizacija za plačilni promet), ob zagroženi odškodninski odgovornosti, če ne ravna po sklepu o izvršbi.

Zato bi bilo takšno stališče – da se sklep o izvršbi na plačo oziroma tipski sklep o izvršbi, ki ga izda CoVL nanaša tudi na regres, jubilejne nagrade, povračilo stroškov za prehrano in prevoz na delo ter povračilo potnih stroškov in dnevnic – v nasprotju s pravili izvršilnega postopka in v nasprotju z nekaterimi temeljnimi načeli civilnega prava.

Glede na to, menim, da bi moral upnik v predlogu za izvršbo jasno navesti, da zahteva tudi izvršbo na: regres, jubilejne nagrade, povračilo stroškov za prehrano in prevoz na delo ter povračilo potnih stroškov in dnevnic.

Tudi iz sodne prakse izhaja,da mora biti terjatev, ki naj bi se zarubila, jasno navedena:

Sklep Višjega sodišča v Ljubljani, opr. št. II Cpg 844/2001

*Sklep o rubežu terjatve je nerazumljiv, ker terjatev, ki naj bi se zarubila, sploh ni določena (temelj, višina, zapadlost itd.), tako da odločitve sodišča prve stopnje o rubežu terjatve niti ni mogoče preizkusiti.*

Nadaljnje pa se postavlja še vprašanje ali je sploh mogoče seči z izvršbo na regres, jubilejne nagrade, povračilo stroškov za prehrano in prevoz na delo ter povračilo potnih stroškov in dnevnic ?

[9] To je tudi naslov 6. točke devetega poglavja ZIZ, ki se nanaša na izvršbo na denarno terjatev.
[10] To bi bil lahko na primer prejemek – plačilo za delo obsojencev v kazenskih zavodih, glej opredelitev iz prvega odstavka 102. člena ZIZ.
[11] Potnih stroškov in dnevnic.
[12] Povračilo stroškov za prehrano in za prevoz na delo.
[13] Od 100. do 127. člena ZIZ.

V zvezi s tem je pomembna odločba Višjega sodišča v Kopru, opr. št. II Cp 461/2002, v kateri je zastopano stališče, da je na te prejemke mogoča izvršba:

*Prejemki iz naslova potnih stroškov in dnevnic so denarna terjatev dolžnika v smislu 128. člena ZIZ. Ker niso izvzeti iz izvršbe po 101. členu niti ni zakonodajalec zanje predpisal omejitve v 102. členu ZIZ, so zato lahko predmet izvršbe proti dolžniku.*

Iz obrazložitve:

- *Z izpodbijanim sklepom je sodišče prve stopnje dovolilo izvršbo z drugim sredstvom izvršbe, to je rubežem 2/3 plače, ki jo dolžnik prejema pri delodajalcu S., tako da dolžniku ostane najmanj znesek v višini zajamčene plače in z nalogom dolžnikovemu dolžniku, da mora po pravnomočnosti sklepa plačati oziroma plačevati upniku denarno terjatev, za katero je bila dovoljena izvršba, na račun upnika. V ostalem delu, kolikor je upnik predlagal tudi rubež ostalih prejemkov, ki jih dolžnik prejema v zvezi z delom, to je dnevnic, potnih stroškov, regresov, nagrad in drugih prejemkov v zvezi z delom, pa je sodišče prve stopnje predlog upnika zavrnilo, ker je zavzelo stališče, da prestavljajo ti stroški dejanske stroške delavca v zvezi z delom, do povrnitev katerih je delavec upravičen in ne pomenijo plačila za opravljeno delo, na katerega bi bilo mogoče poseči z izvršbo. Sicer pa regresov in nagrad tudi ni mogoče šteti med stalne prejemke, zlasti zaradi nestalnosti le-teh ter tudi zato ne morejo biti predmet izvršbe.*
- *Pritožba ima prav, da prejemki iz naslova potnih stroškov in dnevnic niso izvzeti iz izvršbe, saj kaj takšnega iz 101. člena ZIZ ne izhaja. Prav tako glede teh prejemkov ni določena v 102. členu ZIZ omejitev. Tudi ti prejemki so denarna terjatev dolžnika v smislu 128. člena ZIZ in ker niso niti izvzeti iz izvršbe niti ni zakonodajalec za te prejemke predpisal omejitve, je sodišče prve stopnje zmotno uporabilo določbe ZIZ, ko je zavrnilo predlog upnika za opravo izvršbe na te prejemke dolžnika. Pritožbeno sodišče je zato utemeljeni pritožbi upnika ugodilo in izpodbijani sklep spremenilo tako, da je izvršbo dovolilo tudi na te prejemke dolžnika kot je predlagala upnica.*

**V predlogu za izvršbo lahko upnik predlaga izvršbo na denarno terjatev dolžnika, ki jo ima do svojega delodajalca: na regres, na jubilejne nagrade, na povračilo stroškov za prehrano in prevoz na delo, na povračilo potnih stroškov in dnevnic.**

Tudi sama zastopam enako stališče, ob tem, da menim, da je to stališče mogoče uporabiti za vse prejemke oziroma povračila, o katerih je govora v tem prispevku[14].

Skratka: V predlogu za izvršbo lahko upnik predlaga izvršbo na denarno terjatev dolžnika, ki jo ima do svojega delodajalca:

- na regres,
- na jubilejne nagrade,
- na povračilo stroškov za prehrano in prevoz na delo,
- na povračilo potnih stroškov in dnevnic.

Morebiti prav na koncu še praktičen napotek za tiste upnike (ti so seveda v večini), ki vložijo predlog za izvršbo na podlagi verodostojne listine na CoVL, ki izda sklep o izvršbi na dolžnikovo plačo, za katerega v tem prispevku ugotavljam, da ga ni mogoče izvršiti tudi na ostale prejemke in povračila. Ker ti upniki ponavadi niti ne vedo ali je dolžnik sploh zaposlen in kdo je njegov delodajalec, v predlogu za izvršbo izkoristijo zakonsko možnost[15], da podatke o dolžnikovi plači po uradni dolžnosti pridobi sodišče oziroma CoVL. V tem primeru upnik v predlogu za izvršbo le označi, da predlaga tudi izvršbo na dolžnikovo plačo ali druge stalne denarne prejemke, CoVL po pravnomočnosti sklepa opravi poizvedbe in po opravljenih poizvedbah ter v primeru, da je dolžnik zaposlen (oziroma prejema pokojnino, ipd.) sklep o izvršbi pošlje dolžnikovemu delodajalcu (ali drugemu izplačevalcu prejemkov). Upnik se z morebitnim dolžnikovim delodajalcem seznani šele, ko od CoVL-a prejme potrdilo o pravnomočnosti, iz katerega izhaja tudi kdo so prejemniki pravnomočnega sklepa o izvršbi.

Takrat lahko upnik na podlagi tretjega odstavka 34. člena ZIZ vloži predlog, da sodišče dovoli še izvršbo na dolžnikovo denarno terjatev: na regres, na jubilejne nagrade, na povračilo stroškov za prehrano in prevoz na delo, na povračilo potnih stroškov in dnevnic. Ta predlog mora upnik vložiti pri sodišču, ki je po pravnomočnosti sklepa o izvršbi pristojno za vodenje in odločanje v izvršilnem postopku na prvi stopnji in je tudi navedeno v potrdilu o pravnomočnosti. Če bo to sodišče hitro odločilo o tem predlogu upnika[16], bo lahko delodajalec sklep o dovolitvi izvršbe z novim izvršilnim sredstvom prejel v izvršitev celo preden bo prvič izvršil sklep o izvršbi na plačo, oziroma vsaj pri naslednji plači.

NE ZAMUDITE

**9.9.2010**

**IZVRŠEVANJE SKLEPOV PRI DELODAJALCIH**

**16.9.2010**

**IZVRŠBA – IZTERJAVA DENARNIH TERJATEV S PRIKAZOM NOVOSTI IN SPREMEMB, KI JIH PRINAŠA ZADNJA NOVELA ZIZ-H**

**Dida Volk**, sodnica pri Okrožnem sodišču v Ljubljani.

[14] Smiselno enako stališče je zastopala že pred desetimi leti tudi kolegica Marta Klampfer, glej njen prispevek v Pravni praksi, št. 17/2000 z naslovom: Plača in drugi prejemki iz delovnega razmerja – izvršba.
[15] Do uveljavitve Novele ZIZ-H dne 13. julija 2010 je bila zakonska podlaga, da sodišče po uradni dolžnosti opravi poizvedbe o dolžnikovi plači urejena v osmem odstavku 40. člena ZIZ, sedaj je urejena ločeno za predlog za izvršbo na podlagi izvršilnega naslova (v četrtem odstavku 40. člena ZIZ) in za predlog za izvršbo na podlagi verodostojne listine (v četrtem odstavku 41. člena ZIZ).
[16] V izvršilnem postopku velja načelo hitrosti iz prvega odstavka 11. člena ZIZ.

# EKONOMSKI KAZALCI
# BRUTO DOMAČI PROIZVOD ALI BRUTO DODANA VREDNOST?

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**
**mag. Tatjana Pajnkihar**

**Besedni zvezi gospodarska rast in dodana vrednost sta v zadnjem letu stalnica v slovenskem medijskem prostoru. Z nestrpnostjo pričakujemo prvo oceno gospodarske rasti v drugem četrtletju letošnjega leta, saj bo ta pomemben pokazatelj ali je tudi za slovensko gospodarstvo konec recesije. Prvi podatki Evropskega statističnega urada pozitivno vplivajo na razpoloženje, saj prve ocene držav, ki so že objavile podatke, med katerimi so naše najpomembnejše trgovinske partnerice, beležijo gospodarsko rast že drugo četrtletje zapored. Zato smo se v tokratni številki odločili za prikaz nekaj osnovnih pojmov povezanih z bruto domačim proizvodom in dodano vrednostjo.**

## BRUTO DOMAČI PROIZVOD - BDP (GROSS DOMESTIC PRODUCT - GDP)

Bruto domači proizvod (BDP) je najpomembnejši agregat nacionalnih računov in najobsežnejše merilo celotne ekonomske aktivnosti. Namen izračunavanja bruto domačega proizvoda je dobiti vpogled v gospodarsko aktivnost znotraj države in je lahko indikator zdravja ekonomije znotraj ene države. Posledično se z BDP-jem ocenjuje kakovost oziroma standard življenja v posamezni državi (BDP na prebivalca).

BDP je vrednost vseh dokončanih proizvodov in storitev, ki so bili ustvarjeni znotraj ene države v določenem obdobju. Upoštevajo se le proizvodi in storitve, ki so dokončani in pripravljeni za takojšnjo uporabo, in ne tisti namenjeni nadaljnji predelavi ali proizvodnji drugih izdelkov in storitev. Pri izračunu BDP-ja se običajno upošteva tržna vrednost vključenih elementov. Upoštevamo pa tudi t.i. geografsko načelo. Če vzamemo za primer Slovenijo, to pomeni, da upoštevamo končne proizvode in storitve, ki so bili ustvarjeni s proizvodnimi dejavniki na slovenskem ozemlju, ne glede na to, ali so proizvodni dejavniki v lasti slovenskih ali tujih državljanov. Npr. Proizvodnja francoskega podjetja REVOZ na slovenskem ozemlju je všteta v BDP Slovenije. Proizvodnja podružnice Gorenja v Moskvi pa je del BDP Rusije.

Za izračun bruto domačega proizvoda se uporabljajo trije pristopi:

- proizvodni pristop: Bruto domači proizvod po proizvodni metodi je enak dodani vrednosti v osnovnih cenah, povečani za davke na proizvode in zmanjšani za subvencije na proizvode. Bruto domači proizvod je tako enak vsoti dodane vrednosti v osnovnih cenah vseh domačih (rezidenčnih) proizvodnih enot in neto davkov na proizvode (davki na proizvode, zmanjšani za subvencije po proizvodih).
- izdatkovni pristop meri BDP kot vsoto izdatkov za končno potrošnjo (C ), bruto investicij (BI) ter razlike med izvozom (IM) in uvozom proizvodov (EX). Izdatke končne potrošnje sestavljajo izdatki za končno potrošnjo gospodinjstev, izdatki za končno potrošnjo nepridobitnih institucij, ki opravljajo storitve za gospodinjstva (NPISG), ter individualni in kolektivni izdatki države za končno potrošnjo. Bruto investicije (BI) so sestavljene iz bruto investicij v osnovna sredstva, sprememb v zalogah ter neto nabav vrednostnih predmetov in umetnin. Kategoriji izvoz in uvoz blaga zajemata izvoz in uvoz blaga v zvezi z oplemenitenjem po bruto načelu. Izvozna vrednost blaga je obračunana po pariteti FOB, uvozna vrednost je po podatkih Banke Slovenije iz paritete CIF zmanjšana na pariteto FOB. Podatki o izvozu in uvozu storitev so povzeti iz plačilne bilance po podatkih in metodologiji Banke Slovenije.

$$BDP = C+BI+(IM-EX)$$

- dohodkovni pristop meri BDP kot vsoto primarnih dohodkov, razdeljenih rezidenčnim proizvodnim enotam. Bruto domači proizvod po dohodkovni metodi je enak vsoti sredstev za zaposlene, neto davkov na proizvodnjo in uvoz (davki na proizvodnjo in uvoz minus subvencije na proizvodnjo) ter bruto poslovnega presežka in raznovrstnega dohodka.

Podatke o bruto domačem proizvodu objavlja Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS). Glavni viri podatkov na SURS so letni zaključni računi in bilance gospodarskih družb ter organizacij, letni podatki davčnih služb o poslovanju fizičnih oseb, statistična raziskovanja, davčne evidence, finančna statistika, plačilna bilanca Banke Slovenije ter drugi viri.

## GOSPODARSKA RAST

Podatki o gospodarski rasti oz. rasti bruto domačega proizvoda (BDP) so na voljo četrtletno. Gospodarska rast je tako merje-

na s stopnjo rasti bruto domačega proizvoda (BDP), izračunanega v cenah izbranega baznega leta. Tako je 7,8 odstotni padec leta 2009 izračunan kot sprememba glede na leto 2008. Slika na desni strani prikazuje rast bruto domačega proizvoda na letni ravni.

## DODANA VREDNOST

Bruto dodana vrednost je merilo v ekonomiji za vrednost blaga in storitev, proizvedenih v regiji, v dejavnosti ali sektorju gospodarstva. V nacionalnih računih je bruto dodana vrednost enaka outputu minus vmesni potrošnji.

BDV je povezana z merjenjem bruto domačega proizvoda, saj sta oba merili outputa. Povezava je opredeljena kot:

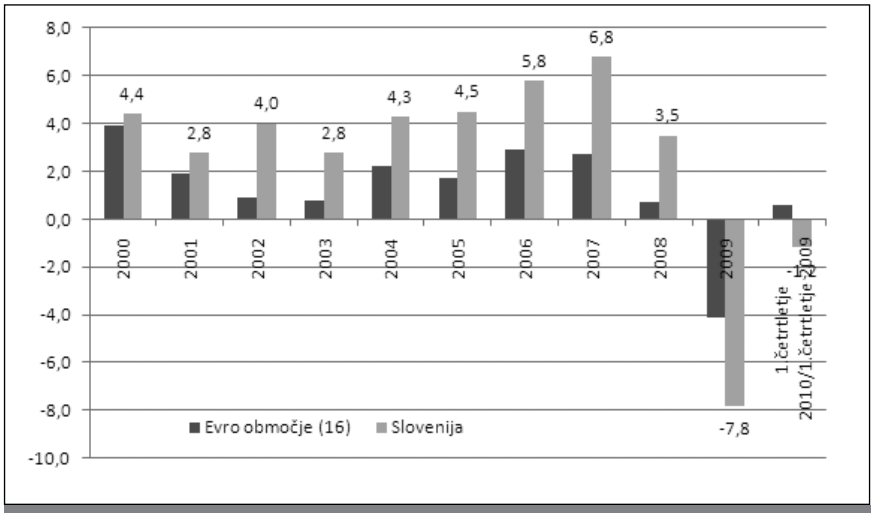
**BDV + DAVKI NA PROIZVODE - SUBVENCIJE NA PROIZVODE = BDP**

Ker pa so skupni agregati davkov na proizvode in subvencije razpoložljivi zgolj na ravni celotne ekonomije, se bruto dodana vrednost uporablja za merjenje bruto domačega proizvoda na regionalni ravni in ostalih ravneh, nižjih od celotnega gospodarstva (kot na primer po dejavnostih).

Dodana vrednost (v osnovnih cenah) je enaka proizvodnji v osnovnih cenah, zmanjšani za vmesno potrošnjo v cenah kupcev. Je razlika med vrednostjo proizvedenih blaga in storitev in vrednostjo inputov, ki so bili pri tej proizvodnji potrošeni v proizvodnem procesu. Dodana vrednost v osnovnih cenah je tudi enaka vsoti sredstev za zaposlene, plačanim drugim davkom na proizvodnjo, zmanjšanim za prejete druge subvencije na proizvodnjo, ter vsoti bruto poslovnega presežka in bruto raznovrstnega dohodka.

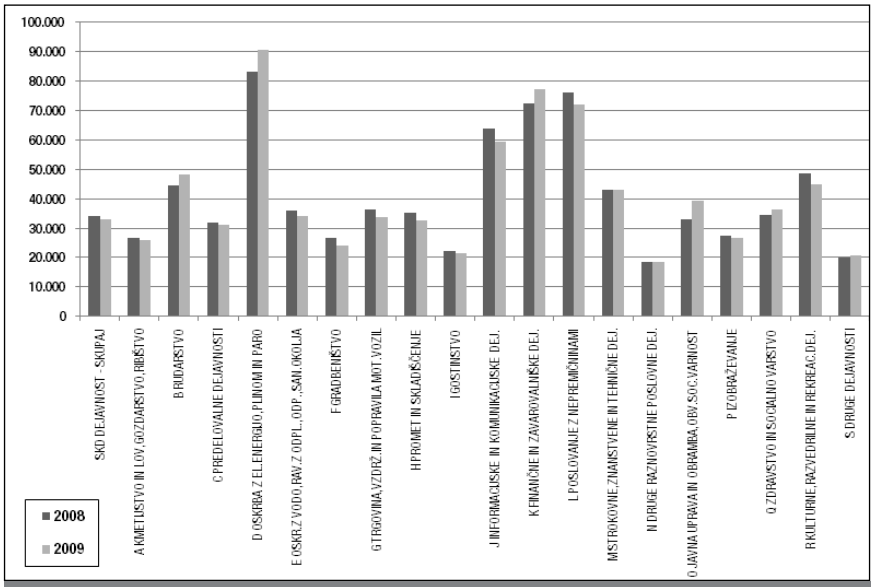
Objavljeni podatki SURS s sredine junija leto so bruto dodani vrednosti na zaposlenega, ki so prikazani na sliki desno spodaj, so bili izračunani na podlagi podatkov iz oddanih letnih poročil gospodarskih družb, skladov, zadrug ter samostojnih podjetnikov posameznikov. Omenjena poročila zbira (na podlagi Zakona o gospodarskih družbah) Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES).

**Rast bruto domačega proizvoda po letih, Slovenija in Evro območje, 2000-2010**




Vir: SURS, EUROSTAT, avgust 2010

**Bruto dodana vrednost na zaposlenega v gospodarskih družbah, zadrugah in samostojnih podjetnikih posameznikih po dejavnostih (SKD2008), Slovenija, 2008, 2009**




Vir: SURS, avgust 2010

# IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

## INFLACIJA

Cene življenjskih potrebščin so se julija glede na prejšnji mesec, predvsem kot posledica poletnih razprodaj, znižale za 0,7%. Inflacija v letošnjem letu po oceni UMAR-ja ostaja zaznamovana predvsem s šibko gospodarsko aktivnostjo, trošarinsko politiko, gibanjem cen surovin in tečaja dolarja.

V primerjavi s cenami v obdobju januar do julij 2009 so se cene življenjskih potrebščin od januarja do julija letos zvišale za 1,8%. Medletna inflacija pa se je glede na prejšnji mesec povišala z 1,9 % na 2,1 %.

V celotnem evrskem območju je po prvih podatkih Eurostata julija prav tako prišlo do povišanja medletne inflacije, ki sedaj znaša 1,7 %. Glede na julij 2009 so najvišje dvige cen življenskih potrebščin v juliju letos zaznali v Romuniji (7,1%), Grčiji (5,5%), na Madžarskem (3,6%) in v Bolgariji (3,2%).

### Inflacija

| | | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 I-VII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **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 | 1,8[17] |
| | 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 | 2,1[18] |
| **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 | 1,7[18] |

Vir: Statistični urad RS, 30.7.2010 in Eurostat, 16.8.2010

## GOSPODARSKA RAST

Eurostat je v sredini avgusta objavil prvo oceno rasti BDP v drugem četrtletju letošnjega leta. Glede na prejšnje četrtletje naj bi se tako BDP povečal za 1% tako v evrskem območju kot v celotni Evropski uniji. V drugem četrtletju 2010 pa naj bi se BDP v primerjavi s drugim četrtletjem 2009 povečal za 1,7% tako v EU kot v Evro območju. V prvem četrtletju 2010 glede na prvo četrtletje prejšnjega leta se je BDP povečal za 0,6% v Evro območju in 0,5% v sedemindvajseterici evropskih držav. Po prvih podatkih so najvišjo rast BDP v primerjavi s drugim četrtletjem 2009 zabeležile Slovaška (4,9%), Nemčija (3,7%), Švedska (3,6%) in Estonija (3,5%).

V Sloveniji je bila rast BDP v prvem četrtletju 2010 v primerjavi s prvim četrtletjem 2009 negativna in je znašala -1,2%, podatki za drugo četrtletje pa so običajno na voljo konec avgusta.

### Gospodarska rast

| realna rast bruto domačega proizvoda v % | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 ($Q_2$ 2010/ $Q_2$ 2009) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SLOVENIJA** | 4,4 | 2,8 | 4,0 | 2,8 | 4,3 | 4,5 | 5,8 | 6,8 | 3,5 | -7,8 | - |
| **EVRO OBMOČJE (16)** | 3,9 | 1,9 | 0,9 | 0,8 | 2,2 | 1,7 | 2,9 | 2,7 | 0,7 | -4,1 | 1,7 |

Vir: Statistični urad RS, 31.5.2010 in Eurostat, 13.8.2010

[17] I-VII 2010/I-VII 2009
[18] Julij 2010/julij 2009

## RAST PLAČ

Po podatkih Statističnega urada RS je povprečna mesečna bruto plača za junij 2010 znašala 1.491,57 EUR in je bila od majske plače višja za 1,1 %, od plače za junij 2009 pa za 4,4 %. Zaposlena oseba je v prvi polovici leta 2010 zaslužila v povprečju 1.471,47 EUR bruto na mesec ali za 4,0 % več kot lani v tem obdobju. Realno se je povprečna mesečna bruto plača za junij 2010 glede na pretekli mesec zvišala za 0,8 %, glede na junij 2009 pa za 2,5 %.

Po podatkih Agencije RS za javnopravne evidence in razvoj (AJPES) je v juniju minimalno plačo prejemalo 39.039 zaposlenih. Število prejemnikov minimalne plače se je tako v juniju glede na prejšnji mesec, ko je bilo število prejemnikov od uveljavitve novega Zakona o minimalni plači najvišje (41.835 prejemnikov), zmanjšalo.

### Bruto in neto plača na zaposlenega

| povprečna letna stopnja rasti v % | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 I-VI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **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 | 4,0 |
| 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 | 3,9 |
| REALNA STOPNJA RASTI | 1,4 | 3,0 | 2,0 | 1,8 | 2,0 | 3,5 | 2,5 | 4,2 | 2,0 | 2,5 | 2,1 |

Vir: Statistični urad RS, 16.8.2010

## TRG DELA

Ob koncu julija 2010 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 98.406 brezposelnih oseb, kar je 0,2 % več kot junija in 11,2 % več kot v enakem lanskem mesecu. .

Število delovno aktivnih oseb se je v juniju 2010 zvišalo za okrog 460. Najbolj se je povečalo v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (za okrog 460), sledile so jim strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (za okrog 250), zdravstvo in socialno varstvo (za okrog 230) in druge raznovrstne poslovne dejavnosti (za okrog 220). Znižalo pa se je najbolj v predelovalnih dejavnostih (za okrog 410), nato v gradbeništvu (za okrog 250) in izobraževanju (za okrog 170).

V primerjavi s prvo polovico lanskega leta se je v prvi polovici letošnjega leta nadaljeval negativni trend v večini kategorij delovno aktivnega prebivalstva, izjema je bilo le število samostojnih podjetnikov posameznikov, ki se vseskozi povečuje.

### Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe

| rast števila delovno aktivnih v % | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 I-VI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **DELOVNO AKTIVNI** | 1,4 | 0,6 | -0,8 | 0,6 | 0,7 | 1,4 | 3,5 | 3,0 | -2,4 | -3,2 |
| • pri pravnih osebah | 1,8 | 0,7 | 0,3 | 0,6 | 1,1 | 1,3 | 3,1 | 3,1 | -2,5 | -2,5 |
| • pri fizičnih osebah | 1,2 | -2,3 | -0,9 | -0,8 | -0,3 | 1,7 | 5,1 | 3,4 | -6,0 | -9,7 |
| • samozaposleni | -1,1 | 1,7 | -8,8 | 1,9 | -1,9 | 2,1 | 5,6 | 1,6 | 1,6 | -2,9 |
| • s.p.- ji | -0,5 | -1,0 | -2,0 | -0,6 | 1,1 | 2,9 | 3,7 | 4,3 | 6,3 | 4,1 |
| **REGISTRIRANI BREZPOSELNI** | -4,5 | 0,8 | -4,8 | -5,0 | -1,0 | -6,6 | -6,9 | -11,4 | 36,6 | 22,6 |

Vir: Statistični urad RS, 21.6.2010

# V SREDIŠČU
# NOVI IZZIVI – NOVI SINDIKATI?

Anže Hiršl

**Sindikat je nastal kot posledica konflikta med interesi kapitala ter interesi dela. Vloga sindikata je v nekakšnem izkrivljanju prostega trga – trga dela, vendar pa dejavnosti sindikata nikakor ne smemo povezovati le z vplivanjem na plačilo za delo. Večina pravic, za katere so se v preteklih dveh stoletjih borili sindikati, je že doseženih, kar se kaže tudi v konstantnem upadanju članstva v tradicionalnih sindikatih. Verjeten razlog za upadanje članstva je tudi v upadanju »kolektivnega duha«, ki je bil značilen za preteklo obdobje. Upoštevaje povedano se zdi, da je skrajni čas za ponoven razmislek o vlogi sindikata v današnji družbi, redefiniranju njegovih aktivnosti. Redefinicija sindikalne aktivnosti je nujna tudi z vidika članstva, saj konfliktni pristop in zasledovanje kratkoročnih populističnih ciljev, ni tisto kar osveščeno članstvo pričakuje. Še posebej v kriznih časih se zahteva konstruktivno in odgovorno ravnanje vseh akterjev, tudi sindikata.**

V dnevniku Finance je bilo pred časom mogoče zaslediti izjavo, da so slovenski sindikati na ravni sindikatov iz devetnajstega stoletja, torej v fazi konfliktnega odnosa. Navedenemu na splošno ni mogoče brezpogojno ugovarjati, zagotovo pa je mogoče ugotoviti, da vseh sindikatov v Sloveniji nikakor ne gre enačiti. Nekateri sindikati so že prepoznali potrebo po redifiniciji svoje aktivnosti in so zato sposobni biti partner v dialogu in ne nasprotnik. Konstruktiven in partnerski odnos ter pozitivni učinki, predvsem srednje in dolgoročni, nekaterih slovenskih sindikatov so seveda nagrajeni z nadpovprečnim porastom članstva.

V Sloveniji torej potrebujemo sindikate, s katerim bomo lahko gradili in ne rušili, sindikate ki vidijo preko »jutri« in skupaj z ostalimi socialnimi partnerji gradijo kvaliteten »pojutrišnjem«.

## OPREDELITEV IN RAZVOJ

Sindikati so ena izmed najbolj vplivnih institucij v Sloveniji, saj vplivajo na zakonodajo in sisteme, ki se dotikajo slehernega izmed nas. Vplivajo na zakonske pogoje na trgu dela, na pogoje upokojevanja in z njim povezane pravice, pogoje in obseg zdravstvene oskrbe, pogoje za uveljavljenje in obseg socialnih pravic, davčno politiko, stanovanjsko politiko… Obseg pristojnosti in pravic, ki iz njih izhajajo, je izjemno velik, zato se zastavlja vprašanje ali ni morda prevelik, glede na to, da gre le za interesno skupino, ki ni demokratično izvoljena s strani državljanov.

**V Sloveniji torej potrebujemo sindikate, s katerim bomo lahko gradili in ne rušili, sindikate ki vidijo preko »jutri« in skupaj z ostalimi socialnimi partnerji gradijo kvaliteten »pojutrišnjem«.**

Sindikati v slovenski zakonodaji niso pravno opredeljeni. Zakon o reprezentativnosti sindikatov določa le, kdaj sindikat pridobi pravno osebnost ter ob izpolnjevanju katerih pogojev se sindikatu prizna lastnost reprezentativnosti. Zadrego pomanjkanja opredelitve nekoliko rešujejo opredelitve v slovarjih; Slovar slovenskega knjižnega jezika opredeljuje sindikate kot organizacijo delavskega razreda, ki si prizadeva za uresničevanje socialističnih samoupravnih odnosov in varstvo gospodarskih, družbenih in pravnih interesov delovnih ljudi. Pravni terminološki slovar pa opredeljuje sindikat kot obliko združevanja delovnih ljudi zaradi varstva njihovih skupnih interesov.

Iz navedene opredelitve sindikata v slovarjih bi bilo mogoče zaključiti, da je sindikat nastal kot produkt socializma, vendar pa velja ravno nasprotno. Sindikat je nastal že v 18. stoletju kot odziv na kapitalizem oziroma na nasprotje interesov dela in kapitala. V začetku je bilo delovanje sindikatov večinoma tajno, kasneje pa je sledil prehod v fazo toleriranja sindikatov. Šele v devetnajstem stoletju so sindikati iz faze toleriranja prešli v fazo legalnega delovanja. V zvezi s tem sprejeta zakonodaja sindikate ne le tolerira, ampak tudi ureja. Na območju Slovenije, v okviru takratne avstro-ogrske monarhije je bila sindikalna svoboda priznana leta 1870 in sicer z zakonom o koalicijski svobodi. Od legalizacije delovanja sindikatov se je njihovo delovanje ustalilo predvsem na navedene načine delovanja; zagotavljanje materialnih ugodnosti in ugodnosti v naravi svojim članom, kolektivno dogovarjanje, t.i. industrijske akcije ter politične aktivnosti.

Ustava republike Slovenije določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Ustava torej odkazuje na dva vidika svobode sindikalne aktivnosti: na pravico ustanavljanja sindikatov, ki je pravzaprav izvedenka ustavne pravice do združevanja, ter pravice do sindikalnih aktivnosti. Ravno sindikalne aktivnosti se glede na stopnjo razvoja sindikata razlikujejo. Predhodno je bilo že ugotovljeno, da je večina najpomembnejših delavskih pravic že izborjena in uzakonjena oziroma na drug način vključena v veljavni pravni red. Logična posledica navedenega dejstva so novim ciljem prilagojene aktivnosti sindikata. Sindikat bi se moral prilagajati spreminjajočim se ciljem, ki rastejo s standardi družbe v kateri sindikati delujejo. V vztrajanje pri že doseženih ciljih je mlatenje prazne slame.

## ČAS ZA »NOVE« SINDIKATE

Pod pojmom »novi sindikati« ne razumem le sindikatov, ki se bodo na novo formi-

rali. Tudi novoustanovljeni sindikati so lahko »stari sindikati«. Novi sindikati so sindikati, ki rastejo skupaj z doseženimi cilji in doseženimi družbenimi standardi. Novi sindikati so sindikati, ki vidijo in priznavajo družbene spremembe, v spremembah pa vidijo nove cilje in nove priložnosti. Novi sindikat se ne vidi kot organizacijo delavskega razreda, ki si prizadeva za uresničevanje socialističnih samoupravnih odnosov in varstvo gospodarskih, družbenih in pravnih interesov delovnih ljudi.

Ob ugotovitvi, da predstavlja pretežen del sedanje aktivnosti sindikatov dogovarjanje o vrednosti dela, se zastavlja vprašanje, za katere postavke naj bi se sindikati (poleg navedenega) borili. V zadnjih dvajsetih letih ugotavljamo, da se svet vrti vse hitreje. Če ne slediš spremenjenemu tempu, izpadeš, saj ne tekmuješ le z gospodarskimi subjekti na domačem trgu. Si del globalnega tekmovanja za delež globalnega trga. Če na globalnem trgu nisi konkurenčen, tudi delovnih mest ne ustvarjaš. Še več; manj kot je uspešen delodajalec, manj je delovnih mest za delavce.

**Lažje je rušiti, kot graditi. Za rušenje potrebuješ le dovolj veliko kladivo, za gradnjo pa poleg orodja še dobro idejo ter skrbno izdelan načrt.**

Prva ključna tema novih sindikatov bi morali biti pogoji dela in ustvarjanje konkurenčnih delovnih mest. Skozi delovanje večine slovenskih sindikatov je razvidno, da je primarni cilj še vedno varovanje delovnega mesta in vztrajanje pri kratkoročnih rešitvah za vsako ceno. Ustvarjanje delovnih mest, povečevanje konkurenčnosti delovnih mest in povečevanje zaposljivosti delavcev so za večino sindikatov le lepo zveneče ideje, ki niso podprte niti z resno željo po njenem udejanjanju, kaj šele programom realizacije.

Bistvo novih sindikatov, že obstoječih in tistih, ki bodo šele nastali, je oziroma mora biti konstruktiven pristop k izzivom časa. Slovenija in delodajalci potrebujemo sindikate, ki so oziroma bodo iz »konfliktne faze« sposobni preiti v »partnersko fazo« oziroma so to že storili. Partnerska faza pomeni tvorno oblikovati rešitve, ki bodo imele za posledico ustvarjanje več in boljša delovna mesta, sooblikovanje politike takšne rasti delovnih mest, da bo lahko sledila vedno spreminjajočim potrebam in podobno. Bistvo partnerske faze pa je tudi v prevzemanju moralne odgovornosti za odločitve in dogovore. Verjetno je slednje najtrši oreh, saj prevzemanje odgovornosti pomeni tudi vzdržati se »cenenega populizma«.

## SINDIKAT IN SVET DELAVCEV

Pri opredeljevanju vloge sindikata nikakor ne moremo mimo vloge sveta delavcev/delavskega zaupnika (v nadaljevanju – svet delavcev) oziroma razmejitve med njunimi pristojnostmi. Slovenska zakonodaja, ki ureja pristojnosti predstavnikov delavcev v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, in pristojnosti sindikata ki jih je mogoče razbrati iz Zakona o delovnih razmerjih ter ustaljene prakse. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju sicer določa, da se mora svet delavcev vzdržati vseh sindikalnih aktivnosti, hkrati pa svetu delavcev podeljuje nekatere iste pristojnosti kot jih ima sindikat. Morebitne razlike so razvidne le skozi izvajanje pristojnosti, ne pa tudi vsebino.

Kot primer navajam urejanje politike denarnega nagrajevanja delavcev, določanje kriterijev za odmerjanje letnega dopusta, sodelovanje pri pripravi programa presežnih delavcev… Rešitve, ki jih predlaga in na katerih lahko tudi vztrajajo posamezni zastopniki delavcev v podjetju, sindikati in svet delavcev, se lahko med seboj tudi bistveno razlikujejo. To ima lahko za posledico lomljenje kopij na plečih delodajalca in ne nazadnje tudi delavcev. V prihodnje bi bilo torej potrebno jasno razmejiti pristojnosti enega in drugega zastopnika delavskih interesov, bodisi po vsebini oziroma institutih, bodisi po ravneh delovanja.

V Nemčiji je delokrog sveta delavcev in sindikata jasno razmejen glede na raven delovanja; svet delavcev zastopa interese delavcev v podjetju, sindikat pa interese delavcev zunaj podjetja, torej na panožni in nacionalni ravni. Ali je navedena rešitev optimalna tudi za slovensko okolje je sicer vprašanje, zagotovo pa je opredelitev zelo jasna, kar onemogoča podvajanje postopkov v podjetju in zagotavlja hitrejše odzivanje in učinkovitejše delovanje podjetja, ob ohranjanju visoke ravni varstva pravic delavcev.

## ZAKLJUČEK

Lažje je rušiti, kot graditi. Za rušenje potrebuješ le dovolj veliko kladivo, za gradnjo pa poleg orodja še dobro idejo ter skrbno izdelan načrt.

Menim, da je konstruktiven in odgovoren pristop namesto »nasprotovanja iz principa« (in morda neznanja?) ter »pilatovskega pranja rok« v kombinaciji z usmerjanjem prsta, tisto kar bo v prihodnosti moralo zaznamovati sindikate. To prepoznavajo tudi (novi) člani sindikatov, ki so zmogli izvesti ta kvalitativen preskok. Ravno kriza je pokazala, da je za izhod iz krize potrebno konstruktivno in odgovorno ravnanje vseh akterjev tudi sindikata. Dejstvo je, da smo vsi na istem čolnu, tudi če nam to ni všeč. Kljub temu, da imamo, kot posadka na tem čolnu, različne zadolžitve, odgovornosti in posledično tudi pravice, pa je pogoj za dosego cilja jasno začrtana smer plovbe ter usklajeno izvajanje prevzetih odgovornosti.

# STALIŠČA
# PRIPOMBE IN PREDLOGI ZDS K POKOJNINSKI REFORMI

Kristina Barič
Maja Skorupan

**V skladu z dogovorom na 194. seji Ekonomsko socialnega sveta je ZDS 16. avgusta 2010 Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve poslalo pripombe in predloge k predlogu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2).**

## I. SPLOŠNE PRIPOMBE

Spremembe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju so tesno povezane tudi z nujnimi spremembami Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o dohodnini, Zakona o davku od dohodka pravnih oseb, Zakona o prispevkih za socialno varnost, Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zato je nujno sočasno sprejemanje vse te zakonodaje. Predlagane spremembe navedene zakonodaje pa bi morale biti čimprej znane socialnim partnerjem.

S poviševanjem upokojitvene starosti bo nujno potrebno tudi prilagajati delovne pogoje in delovna mesta starejšim delavcem ter nameniti več sredstev za njihovo dodatno usposabljanje in izobraževanje. Za takšne prilagoditve pa podjetja potrebujejo dodatno finančno podporo v obliki subvencij in davčnih olajšav. Zlasti majhna in srednje velika podjetja si ne bodo mogla privoščiti dragih ukrepov za prilagoditev delovnih mest, primernih za starejše delavce.

V povezavi z ostajanjem v zavarovanju tistih zavarovancev, ki so že izpolnili minimalne pogoje za upokojitev, pa je potrebno v Zakon o delovnih razmerjih uvesti določbo, da lahko delavec, ki je že izpolnil minimalne pogoje za upokojitev, nadaljuje z delom le s soglasjem delodajalca.

Menimo, da bi tako pomemben zakon moral biti usklajen z vsemi socialnimi partnerji in da do sedaj pri tem še niso bile izkoriščene vse možnosti.

## II. PRIPOMBE K POSAMEZNIM ČLENOM

**1.) k 16. členu (družbeniki)**

Kot družbeniki, poslovodne osebe se bodo morali po novem ne glede na sklenjeno delovno razmerje za polni delovni čas oziroma ne glede na opravljanje samostojne dejavnosti, prednostno zavarovati edini lastniki družbe, edini delničarji oziroma večinski lastniki ali delničarji, ki so hkrati tudi poslovodne osebe.

Iz predloga zakona ni jasno, ali bodo morali edini lastniki družbe, edini delničarji oziroma večinski lastniki ali delničarji družb, ki so hkrati tudi poslovodne osebe in so že zavarovani na podlagi sklenjenega delovnega razmerja (za polni delovni čas ali manj kot polni delovni čas) oziroma kot osebe, ki neodvisno samostojno opravljajo dejavnost, uskladiti svoj status zavarovanca.

Predlagamo, da se kot obvezni zavarovanci po 16. členu izvzamejo večinski lastniki ali delničarji, če ima družba več lastnikov in delničarjem in se tem osebam še naprej omogoči možnost zavarovanja na podlagi sklenjenega delovnega razmerja.

**2.) k 18. členu (drugo pravno razmerje)**

Glede izvajanja 18. člena se postavlja vrsta vprašanj glede obveznosti vključitve v zavarovanje po tej podlagi, in sicer:

- obveznost zavarovanca, ki ni zavarovan iz delovnega razmerja za polni delovni čas, in ima z drugim izplačevalcem sklenjeno civilnopravno pogodbo za opravljanje določenega dela, da o trajanju zavarovanja obvesti izplačevalca dohodka, da bo le-ta vedel ali je zanj zavezanec za vložitev prijave v zavarovanje in za plačilo prispevkov ali ne,
- obveznost vključitve v zavarovanje in plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če traja delo po pogodbi le nekaj dni v mesecu, plačilo pa presega znesek minimalne plače,
- itd.

**3.) k 38. členu (najnižja in najvišja pokojninska osnova)**

Predlagamo, da se najvišja pokojninska osnova zviša najmanj na znesek v višini petkratnika najnižje pokojninske osnove.

Obrazložitev:

V predlogu ZPIZ-2 ni določena zgornja meja za plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kljub temu, da je bila predvidena v Slovenski izhodni strategiji 2010-2013. Tako bodo zavarovanci in delodajalci še naprej plačevali prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje od neomejenih osnov. Z limitiranjem najvišje pokojninske osnove v višini štirikratnika najnižje pokojninske osnove pa bo razmerje med neto pokojnino in neto plačo pri marsikaterem zavarovancu padlo pod 60 ali celo pod 50%. Zato predlagamo, da se najvišja pokojninska osnova zviša najmanj na znesek v višini petkratnika najnižje pokojninske osnove.

**4.) k 68. členu (poškodba pri delu)**

Iz opredelitve poškodb pri delu je potrebno izvzeti poškodbe, nastale na redni poti od stanovanja do delovnega mesta in od delovnega mesta do stanovanja, saj le-te ne sodijo med poškodbe pri delu.

**5.) k 118. členu (ponovni vstop v zavarovanje)**

Pri pogojih za ponovni vstop uživalca pokojnine v zavarovanje, se postavlja vprašanje kako se bo ugotavljalo opravljanje dela oziroma dejavnosti v sorazmernem delu polnega delovnega časa pri samozaposlenih osebah in družbenikih ter pri osebah, ki v okviru drugega pravnega razmerja opra-

vljajo delo za plačilo najmanj v mesečnem znesku minimalne plače.

**6.) k 146. členu (osnove za osebe v delovnem razmerju)**

Najnižja osnova za plačilo prispevkov naj se določi v višini povprečne minimalne plače v preteklem koledarskem letu.

Obrazložitev:

Iz zapisa v drugem odstavku 146. člena ni jasno, za katero povprečno letno minimalno plačo gre.

**7.) k 147. členu (osnove za samozaposlene, družbenike in kmete)**

Iz dohodkov, ki jih je dosegel zavarovanec-družbenik kot poslovodna oseba in na podlagi katerih se uvrsti v ustrezni zavarovalni razred, naj se izvzamejo dividende.

Obrazložitev:

Dividende, ki jih prejme poslovodna oseba od subjekta, ki ga vodi, so dohodki iz naslova lastništva v tem subjektu in ne sodijo med dohodke, ki jih družbenik dosega kot poslovodna oseba. V dohodek, ki ga zavarovanec- družbenik dosega kot poslovodna oseba in na podlagi katerega se uvrsti v ustrezni zavarovalni razred, naj se štejejo samo vsi aktivni dohodki, ki jih prejme od subjekta, ki ga vodi.

**8.) k 148. členu (osnova za zavarovanje iz drugega pravnega razmerja)**

Kot osnova za plačilo prispevkov za zavarovanca iz 18. člena naj se določi prejemek, ki ga prejme zavarovanec na podlagi drugega pravnega razmerja.

Obrazložitev:

Preračun prejemka, ki ga zavarovanec prejme v okviru drugega pravnega razmerja s povprečno stopnjo davka in prispevkov bi bil smiseln samo v primeru, če bi bilo plačilo dogovorjeno v neto znesku.

**9.) k 156. členu (zavezanci za plačilo prispevkov delodajalcev)**

Za zavarovance iz 14. člena, ki so dopolnili starost 60 let, naj delodajalec plačuje prispevek delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje največ v višini 50% tega prispevka.

Obrazložitev:

Iz 156. člena izhaja, da bi delodajalec za zaposlene delavce, ki so že dopolnili 60 let starosti plačeval prispevek delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 70% tega prispevka. Če bi želeli znižati stroške plač starejših delavcev in spodbujati zaposlovanje teh delavcev, je potrebno zvišati finančne vzpodbude za delodajalce. Zato predlagamo, da naj delodajalec plačuje za delavce, ki so že dopolnili 60 let starosti prispevek delodajalca največ v višini 4,425%, kolikor znaša polovica sedaj veljavne prispevne stopnje delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

## III. DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

**1.) obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje**

Višina prispevka delodajalca za obvezno pokojninsko zavarovanje, ki je določena v višini 10,55% bruto plače je previsoka in pomeni preveliko obremenitev dela pri delodajalcih, ki zaposlujejo delavce na tistih delovnih mestih, za katera je določena obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje. Prispevna stopnja naj se določi le soglasjem socialnih partnerjev.

Pri izvajanju obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja se je v praksi pokazala vrsta pomanjkljivosti. V sistem obveznega pokojninskega zavarovanja so še vedno vključena določena delovna mesta, ki po modernizaciji delovnega procesa v podjetju, niso več posebno težka in zdravju škodljiva in jih je tudi po določeni starosti moč uspešno opravljati. Tako je v prvi vrsti potrebno čimprej vzpostaviti delo komisije, ki bo pregledala katera so tista delovna mesta za katera je še obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje. Menimo, da bi moral biti vsak zavarovanec seznanjen s tem, kolikšna višina mesečna prispevka je potrebna in kolikšno število let mora biti vključen v to obliko zavarovanja, da se bo lahko poklicno upokojil in da se mu bo lahko odmerila mesečna poklicna pokojnina najmanj v višini najnižje pokojninske osnove, kot je predlagano v tretjem odstavku 205. člena. Ne more pa se prek zviševanja prispevne stopnje in s tem le z obremenitvijo delodajalcev ter posledično z zmanjševanjem njihove konkurenčnosti, zagotavljati delovanje sistema obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

**2.) prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje**

V okviru kolektivnega dodatnega prostovoljnega zavarovanja je potrebno ohraniti sedanji sistem, po katerem lahko premijo za delavca plačuje delno delodajalec, svoj delež pa prispeva tudi zaposleni. Za vzpodbujanje vključevanja zaposlenih v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje pa je potrebno tudi zvišati davčno olajšavo in izenačiti davčni status pokojnine iz prvega in drugega stebra.

Iz predloga ZPIZ-2 izhaja, da bo višina davčne olajšave ločeno za vplačila po PN kolektivnega zavarovanja in po PN individualnega zavarovanja določena v davčnih zakonih. Glede na to, da naj bi ZPIZ-2 začel veljati že s 1.1.2011, pa nam bi že sedaj morale biti znane tudi predlagane rešitve v davčnih zakonih.

## IV. STAROSTNA POKOJNINA

**Pridobitev pravice do starostne pokojnine po ZPIZ-1**

Predlagamo, da se tudi zaradi zmanjševanja napetosti pri obravnavi predloga za-

kona, v prehodnih določbah določi pravica zavarovanca, ki bo na dan 31.12.2010 do izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju -ZPIZ-1 (Uradni list RS, št. 109/06-UPB4) izpolnil že najmanj 85% pogojev glede starosti in pokojninske dobe, da lahko uveljavi pravico do starostne pokojnine po ZPIZ-1.

Obrazložitev:

Tisti delodajalci, ki so že planirali prekinitev delovnega razmerja z omenjeno skupino delavcev se bodo zaradi novih upokojitvenih pogojev soočili s potrebo po prilagoditvi delovnih mest in delovnega procesa delu teh delavcev, kar pa bo terjalo dodaten čas in dodatna finančna sredstva.

Poleg tega pa bi na ta način omogočili tistim zavarovancem, ki so na dan 31.12.2010 izpolnili glede starosti in pokojninske dobe že več kot 85% pogojev za upokojitev po ZPIZ-1 in so tudi že aktivno načrtovali prekinitev delovnega razmerja oziroma opravljanja dejavnosti, da lahko uveljavijo pravico do starostne pokojnine po ZPIZ-1. Marsikateri zavarovanec, ki mu na dan 31.12.2010 manjka do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev po ZPIZ-1 le nekaj let starosti oziroma pokojninske dobe se namreč tudi po predlaganih novih pogojih za upokojitev v prehodnem obdobju, ne bo mogel upokojiti in bo imel v primerjavi z ZPIZ-1 bistveno slabše pogoje za pridobitev pravice do starostne upokojitve.

## 23. avgusta 2010 smo na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve poslali še dopolnitve pripomb na predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), v povezavi s 158. členom ZPIZ-2 kot sledi:

*Predlog ZPIZ-2 v 158. členu določa, »da so invalidska podjetja in zaposlitveni centri oproščeni plačila prispevkov zavarovanca in delodajalca za obvezno zavarovanje po tem zakonu za zaposlene invalide, za ostale delavce pa le tista invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki imajo zaposlenih več kot polovico invalidov, ki niso invalidi II. ali III. kategorije oziroma imajo zaposlenih več kot polovico invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, kot to določa zakon«.*

*Naj uvodoma navedemo, da je bil predmetni člen tudi predmet razprave v okviru predloga sprememb Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) ter da je glede na ostale spremembe ZZRZI nujno potrebno ta člen obravnavati v smiselni povezavi z ZZRZI.*

*Predlog citiranih sprememb povsem spreminja dosedanjo ureditev s tem, ko v besedilu novega 158. člena določa, da so invalidska podjetja in zaposlitveni centri oproščeni plačila prispevkov le za zaposlene invalide, za druge zaposlene delavce – neinvalide pa le tista invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki imajo zaposlenih več kot polovico invalidov, ki niso invalidi II. ali III. kategorije, ali imajo zaposlenih več kot polovico invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, kot to določa ZPIZ.*

*Plačila prispevkov za vse zaposlene invalide bi bila tako oproščena invalidska podjetja, ki imajo več kot polovico zaposlenih invalidov, ki so status invalida pridobili na podlagi Zakona o vojnih invalidih, Zakona o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, ali na podlagi predpisov drugih držav članic EU.*

*Opozoriti želimo na dejstvo, da predlagana sprememba radikalno posega v veljavni sistemski oziroma ekonomski položaj invalidskih podjetij. Veliki večini invalidskih podjetij se bodo za več kot 60% zmanjšala sredstva državnih pomoči, kar bo imelo za posledico odpuščanje zaposlenih in stečaje invalidskih podjetij. Alarmanten je tudi podatek, da je od seznanitve z nameravanimi spremembami že kar nekaj invalidskih podjetij zaprlo svoja vrata oz. v zelo kratkem času nameravajo zaključiti s svojim poslovanjem. Zavedati se je potrebno dejstva, da invalidskih podjetij ne gre primerjati z ostalimi podjetji. Nedvomno je zaradi nižje konkurenčnosti in nižje storilnosti potrebno tem podjetjem ohraniti nek poseben status.*

*S ciljem ohranitve čim večjega števila invalidskih podjetij in s tem zaposlenih invalidov predlagamo, da se predlog 158. člena ZPIZ-2 spremeni tako, da se glasi:*

*»Invalidska podjetja in zaposlitveni centri so oproščeni plačila prispevka zavarovanca in delodajalca za obvezno zavarovanje po tem zakonu za zaposlene invalide v celoti, za ostale zaposlene pa le v višini 50%.«*

# 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!

**Maja Skorupan**
**Anže Hiršl**

## FIZIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU

**Eden od delavcev je fizično obračunal z študentom, ki dela pri nas preko študentskega servisa. Želeli bi ga opozorili na možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v kolikor se kaj takšnega ponovi. Ali lahko tudi v tem primeru - fizičnega obračuna, ki ima znake kaznivega dejanja - delavcu vročimo pisno opozorilo o možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga po 83. členu ZDR? Ali pa bi mu morali v tem primeru kar izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi na podlagi prve alineje 111. člena ZDR?**

Delodajalčeva odločitev je, ali bo kako ukrepal ali ne. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ne določa obveznost delodajalca, da v takem primeru delavca opozori ali mu celo odpove pogodbo o zaposlitvi. V kolikor štejete njegovo ravnanje za hujšo kršitev pogodbenih obveznosti, zaradi katere nadaljevanje delovnega razmerja ni možno niti do izteka odpovednega roka, potem lahko delavcu pogodbo izredno odpoveste. V kolikor delavčevega ravnanje ne štejete kot hujšo kršitev, potem bi lahko delavcu izrekli opozorilo o neizpolnjevanju pogodbenih obveznosti.

Vendar pa opozarjamo na naslednje. Po določbi 45. člena ZDR je delodajalec dolžan zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Delodajalec mora imeti v naprej predviden postopek, kaj in kako ukrepati v primeru, da do kakršnega koli nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu pride. V primeru spora pred sodiščem bo namreč delodajalec tisti, ki bo moral dokazovati, da je resnično naredili vse, da do tega ne bi prišlo. Če bo delodajalec to uspel dokazali, potem seveda ne bo odškodninsko odgovoren, v nasprotnem pa bo škodo pretepenemu študentu moral povrniti.

**Vsled navedenega svetujemo, da delavčevo ravnanje obsodite kot zavržno in mu izdate vsaj pisno opozorilo o neizpolnjevanju pogodbenih obveznosti ter možnost odpovedi, če bo delavec pogodbene obveznosti ponovno kršil.**

## OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA

**Delavca je uprava s sklepom imenovala na delovno mesto Direktor oddelka za dobo enega leta. Za delavca je to napredovanje na vodilno delovno mesto, saj je že zaposlen pri nas za nedoločen čas vendar je imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v istem oddelku. Ali je potrebna javna objava tega delovnega mesta (direktor oddelka)?**

Zakon o delovnih razmerjih v 24. členu določa izjeme, ko se pogodba o zaposlitvi lahko sklene brez objave prostega delovnega mesta. Prva alineja prvega odstavka 24. člena določa, da se pogodba sklene brez objave, če gre za sklenitev nove pogodbe med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin. ZDR v členih od 47. do 50. določa, kdaj in pod kakšnimi pogoji se sklene nova pogodba o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. V takšnih primerih gre za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi že zaposlenega delavca zaradi spremembe naziva delovnega mesta, zaradi spremembe kraja opravljanja dela, zaradi spremembe časa trajanja delovnega razmerja oz. zaradi dela s polnim ali krajšim delovnim časom in pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove.

**V kolikor torej v pogodbi o zaposlitvi spreminjate naziv delovnega mesta, objava ni potrebna.**

## ODPRAVNINA OB ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLITVI

**Delavec je prejel redno odpoved iz poslovnega razloga. Odpovedni rok je potekel dne x.y., vendar pa je bil delavec ob poteku odpovednega roka v bolniškem staležu zaradi česar mu delovno**

# IZ ARHIVA, SODNA PRAKSA

**razmerje ni prenehalo. Delavec je umrl (v bolniškem staležu ves čas do smrti). Ali smo v tem primeru dolžni izplačati odpravnino dedičem?**

Pravica do odpravnine je pravica delavca in ste mu jo dolžni zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi izplačati. Dejstvo, da je delavec umrl, ne spremeni delodajalčeve obveznosti. Dediči bi imeli pravico terjati odpravnino. Odpravnino izplačajte na dedičev račun. Dedičem bo razdeljena v zapuščinskem postopku.

## IZ ARHIVA

### NADZOR IN OMEJEVANJE UPORABE TISKALNIKOV

**Delodajalec navaja, da se sooča z veliko porabo papirja in kartuš, zato bi rad to omejil oziroma vzpostavil nadzor nad tem. Poleg organizacijskih ukrepov - postavitev pravil (obojestransko tiskanje, barvno le v izjemnih primerih, itd.) želi na mrežnih tiskalnikih vključiti tudi spremljanje, kdo in kaj oz. v kakšnem obsegu tiska. Ali je potrebno za vključitev te funkcije vnaprej obvestiti zaposlene in jih zaprositi za odobritev, ali pa se lahko ta funkcija preprosto vključi in o tem obvesti zaposlene v okviru ostalih navodil? Delodajalca zanima, ali je tovrsten nadzor sporen z vidika Zakona o varstvu osebnih podatkov.**

Mnenje informacijskega pooblaščenca z dne 30.6.2010:

*»Ob hitro razvijajoči se tehnologiji postaja vprašanje zasebnosti na delovnem mestu vse bolj problematično. Žal meja pristojnosti delodajalca in svobode delavca v tem pogledu izrecno (še) ne ureja noben zakon. Ker na področju varstva osebnih podatkov v primeru dvoma razmerja razlagamo v prid zasebnosti, bi bili primeri, ko bi bil delodajalčev poseg v zasebnost delavca na delovnem mestu dopusten, resnično izjemni in redki (predvsem pa odvisni od dejanskih okoliščin). Splošno velja, da je delodajalec dolžan cilj, ki ga zasleduje (čim bolj racionalno izrabo delovnega časa in delovnih sredstev za doseganje poslovnih rezultatov), podpreti s čim manj invazivnimi in represivnimi ukrepi.*

*Informacijski pooblaščenec meni, da pri opisanem načinu delovanja programske opreme za nadzor tiskanja pride do vzpostavitve zbirke osebnih podatkov, zato priporoča določitev limita porabe (npr. dovoljeno število strani na mesec), glede na potrebe določenega delovnega mesta.*

*Novejši tiskalniki že samodejno shranjujejo nekatere podatke o tiskanju (med drugim tudi uporabniško ime in ime datoteke, ki je bila posredovana v tiskanje). Pomembno je, da zaposleni to vedo. Samo dejstvo, da naprava omogoča pridobitev podatka o nazivu dokumenta in količini tiskanih strani po posameznem uporabniku (zaposlenem), pa še ne pomeni, da je predstojnik upravičen podatke kadarkoli pregledovati. Ker delavcu na delovnem mestu ni mogoče povsem odreči zasebnosti, ni mogoče izključiti primera, ko bi zaposleni natisnil dokument, ki ga potrebuje za zasebne namene (na primer spletno stran o življenju z rakom). Zato je pri odločitvi o dopustnosti pregledovanja tiskanja ob pomanjkanju zakonskih določb bistveno upoštevanje načela sorazmernosti.*

*Za nadzor nad stroški tiskanja bi tako praviloma moral zadostovati podatek o številu natisnjenih strani v določenem časovnem obdobju s strani posameznega zaposlenega. Na delovnih mestih, kjer je zaradi varovanja poslovnih skrivnosti ali tajnih podatkov potrebno in utemeljeno zagotoviti tudi nadzor nad naslovi in vsebino natisnjenih datotek, pa je po mnenju Pooblaščenca dopustno omogočiti tudi takšno beleženje oziroma nadzor delodajalcu.«*

## SODNA PRAKSA

### SODBA VIII IPS 81/2009

»Tožena stranka je izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi utemeljevala s tem, da je tožnica s predložitvijo lažnega spričevala naklepoma huje kršila pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Ker je šlo za enkratno rešitev, storjeno v letu 1994 oziroma v letu 1995, saj kasneje v zvezi s tem niso bila ugotovljena nobena aktivna ravnanja tožnice, je šestmesečni objektivni rok za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi že zdavnaj potekel.«

# ZAKONODAJA V PRIPRAVI

## NOVELA ZAKONA O ZAPOSLITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

**Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je pripravilo predlog sprememb Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Spremembe po večini temeljijo na določbah Uredbe komisije 800/2008 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive s skupnim trgom z uporabo členov 87 in 88 Pogodbe (Uredba o splošnih skupinskih izjemah o splošnih skupinskih izjemah) razlog za predlagane spremembe pa gre pripisati tudi dosedanji ureditvi, ki je v praksi omogočala številne zlorabe.**

Združenje delodajalcev Slovenije je v mesecu juniju in juliju sodelovalo na štirih sestankih ministrstva, kjer smo razpravljali o predvidenih spremembah in podajali tudi svoje pripombe. Predlog sprememb ZZRZI bo v kratkem tudi predmet razprave na Ekonomsko socialnem svetu.

V nadaljevanju navajamo nekaj najvidnejših sprememb.

### Način porabe javnih sredstev zaradi zaposlenih invalidov

Javna sredstva, ki jih pridobijo delodajalci za zaposlene invalide bodo po predlaganih spremembah ZZRZI, lahko uporabili le za naslednje namene:

- za subvencije bruto plač novo zaposlenih invalidov in za subvencije bruto plač invalidov, ki so bili prejemniki subvencij plač pred uveljavitvijo tega zakona,
- za stroške prilagoditve prostorov,
- za stroške zaposlitve osebja za čas, ki ga porabi osebje za pomoč invalidom,
- za stroške prilagoditve ali nakupa opreme ali nakupa in prilagoditve programske opreme zato, da jo bodo lahko uporabljali invalidi, vključno s prilagojeno in pomožno tehnološko opremo, ki jih je treba dodati k stroškom, ki bi jih imel delodajalec, če bi zaposloval delavce, ki niso invalidi.

Poleg navedenega bodo lahko delodajalci, ki imajo zaposlenih vsaj 50% invalidov, javna sredstva porabili tudi za kritje stroškov gradnje lastnih poslovnih prostorov, stroške prenove prostorov, njihovo širitev ali nakup opreme ter stroške režijskih delavcev in prevozne stroške, ki jih imajo zaradi zaposlitve zaposlenih invalidov.

Glede na do sedaj veljavni zakon se tako ukinjajo številne možnosti namensko določene porabe javnih sredstev. Ukinjajo se nameni, v katerih je mogoče porabljati javna sredstva:

- investicije v osnovna sredstva povezana z invalidi,
- izboljšanje delovnih pogojev za invalide,
- ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide,
- pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti,
- pokrivanje izpada prihodka zaradi večjih težav iz tekočega poslovanja,
- izobraževanja in usposabljanja zaposlenih,
- plačilo revidiranja računovodskih izkazov po 59. členu zakona,
- druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

Poleg navedenega je bistvena novost tudi določba, da neporabljena javna sredstva, ki jih bodo pridobili delodajalci za zaposlene invalide, in jih ne bodo porabili za namene iz tega člena, bodo morali delodajalci obrestovati po obrestni meri in na način, ki ga predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo.

Če delodajalci javnih sredstev ne bodo porabili najpozneje v obdobju treh let, odkar so jih prejeli, kar je razvidno iz bilanc, ali jih bodo porabili v nasprotju z določbami zakona, bodo morali neporabljena ali napačno porabljena sredstva, obrestovana na način iz prejšnjega odstavka, nakazati Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavodu za zdravstveno zavarovanje Republike Slovenije.

### Oprostitev plačila prispevkov

Po predlogu sprememb bodo invalidska podjetja in zaposlitveni centri oproščeni plačila prispevkov le za zaposlene invalide, za druge zaposlene delavce pa le tista invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki imajo zaposlenih več kakor tretjino invalidov, ki niso invalidi II. ali III. kategorije, ali imajo zaposlenih več kakor tretjino invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, kakor to določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Predmetni člen povsem ukinja dosedanjo ureditev iz prvi odstavek 226. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, drugi odstavek 60. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter drugi odstavek 11. člena Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. V navedenih členih je urejeno plačevanje prispevkov v invalidskih podjetjih, tako da so se le-ti obračunali in odvedli na poseben račun, potem pa so se kot odstopljena sredstva uporabljala za materialni razvoj invalidskih podjetij. Predlog spremembe zakona povsem spreminja dosedanjo ureditev, s tem ko določa, da so invalidska podjetja oproščena plačila prispevkov le za dejansko zaposlene invalide, za preostale delavce – »neinvalide« pa le tista invalidska podjetja, ki imajo zaposlenih več kot polovico invalidov, ki niso invalidi II. ali III. kategorije oziroma imajo zaposlenih več kot polovico invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, kot to določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

# NOVO IZ URADNEGA LISTA

**Nadomestna izpolnitev kvote**

Predlog sprememb ZZRZI določa, da se za nadomestno izpolnitev kvote šteje v koledarskem letu sklenjena in realizirana pogodba o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, po kateri se priznajo stroški dela v višini najmanj 15 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote. Ob tem se upoštevajo le dejansko realizirane pogodbe in plačilo po realiziranih pogodbah.

Delodajalec, zavezanec h kvoti, ki bo nameraval nadomestno izpolniti kvoto, bo mora Skladu oddati napoved nadomestne izpolnitve kvote v roku deset dni od sklenitve pogodbe. Napovedi nadomestne izpolnitve kvote, ki jih zavezanci h kvoti Skladu ne bodo poslali pravočasno, ali pogodb o poslovnem sodelovanju, ki ne bodo sklenjene skladno z določbami zakona, ki ureja obligacijska razmerja, in z določbami tega zakona, Skladu ne bo dolžan upoštevati. Delodajalec, zavezanec h kvoti, bo moral mesečno do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec oddati mesečno poročilo o izpolnitvi pogodbenih obveznosti. Če delodajalec, zavezanec h kvoti, v roku iz prejšnjega odstavka Skladu ne bo oddal mesečnega poročila, se bo štelo, da kvota ni bila izpolnjena. Naknadno dokazovanje realizacije pogodbe za nadomestno izpolnitev kvote ali oddaja mesečnega poročila kot dokazila o nadomestni izpolnitvi kvote po predpisanem roku ne bosta mogoča. Sklad bo lahko upošteval realizacijo nadomestne izpolnitve kvote največ do višine mesečne obveznosti. Morebitne večje realizacije nadomestne izpolnitve kvote Sklad ne bo upošteval za izpolnjevanje mesečne obveznosti delodajalca, zavezanca h kvoti, niti za pretekle mesece, niti za realizacijo v prihodnjih mesecih.

Nadomestna izpolnitev kvote ne bo možna s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju med povezanimi družbami po predpisih, ki urejajo gospodarske družbe.

## NOVO IZ URADNEGA LISTA

**Uradni list, št. 59/2010 – 23.7.2010**

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-N)

**Uradni list, št. 61/2010 – 26.7.2010**

- Zakon o socialno varstvenih prejemkih (ZSVarPre)

**Uradni list, št. 62/2010 – 30.7.2010**

- Uredba o dopolnitvi Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju
- Odločba o ugotovitvi, da je tretji odstavek 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost v neskladju z Ustavo, in o razveljavitvi sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča in sodbe Delovnega sodišča v Mariboru, Oddelka v Murski Soboti
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, junij 2010

**Uradni list, št. 63/2010 – 3.8.2010**

- Poročilo o gibanju plač za maj 2010

**Uradni list RS, št. 67/2010 - 20.8.2010**

- Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju
- Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini
- Pravilnik o davčnem obračunu davka od dohodkov pravnih oseb

# DAVKI IN PRISPEVKI
# ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

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

## PLAČEVANJE PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST OD ODPRAVNIN, IZPLAČANIH ZARADI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLITVI IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTIODLOČBA USTAVNEGA SODIŠČA ŠT. U-I-214/09

**V Uradnem listu RS, št. 62/10 z dne 30.7.2010 je bila objavljena Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-214/09 Up-2988/08-29, s katero je Ustavno sodišče odločilo, da je tretji odstavek 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 34/96, 3/98, 81/00 in 97/01) v neskladju z Ustavo in da se do odprave ugotovljenega neskladja od odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ne plačujejo prispevki delavcev za socialno varnost.**

Po odločbi Ustavnega sodišča mora Državni zbor ugotovljeno neskladje odpraviti v roku šestih mesecev po objavi odločbe v Uradnem listu RS, se pravi najkasneje do 30.1.2011.

V tretjem odstavku 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost (v nadaljevanju: ZPSV) je določeno, da plačujejo zavezanci prispevke za socialno varnost tudi od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja, vključno s stimulacijami in bonitetami ter povračili stroškov v zvezi z delom, izplačanih v denarju, bonih ali v naravi, razen od odpravnin, izplačanih zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov po predpisih o delovnih razmerjih, in od premij prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, od katerih se po drugem odstavku 368. člena zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ne plačujejo prispevki za socialno varnost.

Katere odpravnine, določene z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 – v nadaljevanju: ZDR) se v skladu s tretjim odstavkom 3. člena ZPSV štejejo za odpravnine, izplačane zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov po predpisih o delovnih razmerjih, je določeno v Pravilniku o določitvi odpravnin zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov za namene izvajanja zakona o dohodnini in zakona o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 114/02, v nadaljevanju: pravilnik).

Po določbi prvega odstavka 2. člena pravilnika se za odpravnine, izplačane zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov po predpisih o delovnih razmerjih, od katerih se v skladu s tretjim odstavkom 3. člena ZPSV ne plačujejo prispevki za socialno varnost, štejejo odpravnine:

- iz poslovnih razlogov (prva alineja prvega odstavka 88. člena ZDR),
- v stečajnem postopku ali v postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče (103. člen ZDR),
- v primeru potrjene prisilne poravnave (106. člen ZDR),
- v drugih primerih začetega postopka za prenehanje delodajalca (108. člen ZDR), če so izplačane pod pogoji, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih.

Med naštetimi odpravninami ni odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, kar pomeni, da se po navedenem pravilniku te odpravnine ne štejejo za odpravnine, izplačane zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov po predpisih o delovnih razmerjih, od katerih zavezanci v skladu s tretjim odstavkom 3. člena ZPSV ne plačujejo prispevke za socialno varnost.

Tako so se vse od 1. januarja 2003 dalje, ko sta začela veljati ZDR in navedeni pravilnik, odpravnine, izplačane zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti v celoti vštevale v osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

Kar zadeva obdavčitev z dohodnino, pa so bile tako po »starem« Zakonu o dohodnini-ZDoh-1, kot so po sedaj veljavnem Zakonu o dohodnini-ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 51/10-UPB6), odpravnine, izplačane zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in odpravnine, izplačane iz razloga nesposobnosti, enako obdavčene. V davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja se všteva le tisti del odpravnine, ki presega znesek odpravnine, ki jo je delodajalec dolžan izplačati delavcu na podlagi 109. člena ZDR, oziroma, ki presega znesek desetih povprečnih plač v RS[19].

Razlika pa je, kot že navedeno, glede vštevanja odpravnin v osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost. Odpravnine, izplačane iz razloga nesposobnosti so se vse od 1. januarja 2003 dalje v celoti vštevale v osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost, odpravnine iz poslovnega razloga pa le v primeru, če odpravnina ni bila izplačana pod pogoji, določenimi v ZDR, kar pomeni, da je bila izplačana v višjem znesku kot je določen najvišji znesek odpravnine v četrtem odstavku 109. člena ZDR[20].

Iz obrazložitve navedene odločbe Ustavnega sodišča pa izhaja, da niso izkazani razumni razlogi za različno ureditev obve-

[19]Z dohodnino neobdavčen znesek odpravnine je znesek, ki pripada delavcu po drugem odstavku 109. člena ZDR, vendar največ do višine desetih povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji.
[20]V četrtem odstavku 109. člena ZDR je določeno, da višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v KP na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

# PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

znosti plačevanja prispevkov od odpravnin izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in je zato tudi tretji odstavek 3. člena ZPSV v neskladju z načelom enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave. V navedeni odločbi je tako Ustavno sodišče odločilo, da se do odprave ugotovljenega neskladja, od odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ne plačujejo prispevki delavcev za socialno varnost.

Po drugem odstavku 6. člena ZPSV plačujejo delodajalci prispevke za socialno varnost od istih osnov, kot so določene v tretjem, četrtem in petem odstavku 3. člena ZPSV. Če ni osnove za plačevanje prispevkov zavezancev-zavarovancev za socialno varnost, tudi glede na določbo drugega ostavka 6. člena ZPSV ni osnove za plačevanje prispevkov delodajalcev za socialno varnost. Ustavno sodišče pa je z navedeno odločbo oprostitev plačila prispevkov od odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, izrecno določilo le za prispevke delavcev. V obrazložitvi k navedeni določbi je zapisalo, da oprostitev plačila prispevkov v delu, ki se nanaša na prispevke, za plačilo katerih so zavezanci delavci, ta oprostitev ne bo pomenila zmanjšanja obveznosti delodajalca, temveč le to, da bo ta del prejemka, ki bi bil sicer odveden za prispevke, ostal delavcu.

Tako je nastala posebnost pri plačevanju prispevkov za socialno varnost, ko se vse do odprave ugotovljenega neskladja tretjega odstavka 3. člena ZPSV z Ustavo, od odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, ne plačujejo več prispevki delavcev za socialno varnost, še naprej pa se plačujejo prispevki delodajalcev.

## 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[21] 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 avgust 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 avgust 2010 113,34 EUR.

[21]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.

# 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<br>• **dodatna splošna olajšava v višini**<br>če mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) ni presegal **724,52 evra**<br>• **dodatna splošna olajšava v višini**<br>če je znašal mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) več kot **724,52 evra** in manj kot **838,00 evra** | <br>174,58 evra<br><br>87,29 evra |
| Pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja, izplačanih **od 23.2.2010 dalje** se upošteva<br>• **dodatna splošna olajšava v višini**<br>če mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) ne presega **850,00 evrov**<br>• **dodatna splošna olajšava v višini**<br>če znaša mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) več kot **850,00 evrov** in manj kot **983,33 evra** | <br><br>251,65 evra<br><br>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 |

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

## AVGUST 2010

| | | |
|---|---|---|
| NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA[22] | | 544,61 |
| količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo[23] | | 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.

[22]Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 544,61 EUR, Uradni list RS, 13/2010).
[23]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

## AVGUST 2010

| Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR<br>Povprečna plača v RS za leto 200=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 junij 2010 v EUR - začasni podatek | 1.491,57 | | | | | | | | |
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
| | | MP | 60% povp. plače za junij 2010 | 90% povp. plače za junij 2010 | 1,2 povp. plače za junij 2010 | 1,5 povp. plače za junij 2010 | 1,8 povp. plače za junij 2010 | 2,1 povp. plače za junij 2010 | 2,4 povp. plače za junij 2010 |
| BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA | | 734,15 | 894,94 | 1.342,41 | 1.789,88 | 2.237,36 | 2.684,83 | 3.132,30 | 3.579,77 |
| **PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST** | STOPNJA | | | | | | | | |
| prispevek zavarovanca za PIZ | 15,50 | 113,79 | 138,72 | 208,07 | 277,43 | 346,79 | 416,15 | 485,51 | 554,86 |
| prispevek delodajalca za PIZ | 8,85 | 64,97 | 79,20 | 118,80 | 158,40 | 198,01 | 237,61 | 277,21 | 316,81 |
| prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem | | | | | | | | | |
| SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE | | 178,76 | 217,92 | 326,87 | 435,83 | 544,80 | 653,76 | 762,72 | 871,67 |
| | | | | | | | | | |
| prispevek zavarovanca za ZZ | 6,36 | 46,69 | 56,92 | 85,38 | 113,84 | 142,30 | 170,75 | 199,21 | 227,67 |
| prispevek delodajalca za ZZ | 6,56 | 48,16 | 58,71 | 88,06 | 117,42 | 146,77 | 176,12 | 205,48 | 234,83 |
| prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni | 0,53 | 3,89 | 4,74 | 7,11 | 9,49 | 11,83 | 14,23 | 16,60 | 18,97 |
| SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE | | 98,74 | 120,37 | 180,55 | 240,75 | 300,93 | 361,10 | 421,29 | 481,47 |
| | | | | | | | | | |
| prispevek zavarovanca za starševsko varstvo | 0,10 | 0,73 | 0,89 | 1,34 | 1,79 | 2,24 | 2,68 | 3,13 | 3,58 |
| prispevek delodajalca za starševsko varstvo | 0,10 | 0,73 | 0,89 | 1,34 | 1,79 | 2,24 | 2,68 | 3,13 | 3,58 |
| prispevek zavarovanca za zaposlovanje | 0,14 | 1,03 | 1,25 | 1,88 | 2,51 | 3,13 | 3,76 | 4,39 | 5,01 |
| prispevek delodajalca za zaposlovanje | 0,06 | 0,44 | 0,54 | 0,81 | 1,07 | 1,34 | 1,61 | 1,88 | 2,15 |
| SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE | | 2,93 | 3,57 | 5,37 | 7,16 | 8,95 | 10,73 | 12,53 | 14,32 |
| | | | | | | | | | |
| PRISPEVKI SKUPAJ | | 280,43 | 341,86 | 512,79 | 683,74 | 854,68 | 1.025,59 | 1.196,54 | 1.367,46 |

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

# PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

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.

mag. Slavi Pirš
Nataša Peterca

## JUBILEJNA NAGRADA PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA DEJAVNOST ELEKTROINDUSTRIJE SLOVENIJE

**Delavec se je pri delodajalcu zaposlil leta 2008 in bo letos dopolnil 20 let skupne delovne dobe. Delodajalec uporablja določbe Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije. Ali mu pripada jubilejna nagrada?**

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije pravico do jubilejne nagrade določa v 58. členu (Uradni list RS, št. 108/2005). Kolektivna pogodba v 1. odstavku 58. člena določa, da delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20 in 30 let skupne delovne dobe ali delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, pri čemer je delavec upravičen le do ene jubilejne nagrade za posamezno obdobje, in sicer do tiste, za katero najprej izpolni pogoj. Prav tako pa je delavec upravičen do jubilejne nagrade za 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu. Ne glede na to pa je pravica do jubilejnih nagrad za delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi pri zadnjem delodajalcu po 1.1.2006, v 3. odstavku 58. člena kolektivne pogodbe urejena drugače. Delavcem, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi pri zadnjem delodajalcu po 1.1.2006 pripada jubilejna nagrada za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Ker se je omenjeni delavec pri delodajalcu zaposlil leta 2008, mu pripada jubilejna nagrada po 3. odstavku 58. člena kolektivne pogodbe, torej za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Čeprav je delavec dopolnil 20 let skupne delovne dobe, ni še dopolnil 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, zato po kolektivni pogodbi dejavnosti ni upravičen do jubilejne nagrade. Lahko pa je delavec upravičen do jubilejne nagrade, če je izplačilo jubilejnih nagrad urejeno drugače (za delavca ugodneje) v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, internih aktih delodajalca, pogodbi o zaposlitvi delavca. Predlagamo, da ne glede na določbe kolektivne pogodbe dejavnosti delodajalec preveri morebitne ugodnejše določbe v omenjenih aktih pri delodajalcu.

## ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI PO KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI GRADBENIŠTVA

**Delodajalec uporablja določbe Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti. Ali lahko delavcu izplača odpravnino ob upokojitvi v višini 2.900 EUR, ki je določena v 1. odstavku 3. točke Tarifne priloge 2009 h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 64/2008)?**

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti v 1. odstavku 3. točke Tarifne priloge 2009 h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti (Uradni list, RS št. 64/2008) res določa, da višina odpravnine ob upokojitvi od 1.8.2009 znaša najmanj 2.900 EUR.

Vendar pa je pri izplačilu odpravnine ob upokojitvi potrebno upoštevati tudi določbe 132. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007). ZDR v 1. odstavku 132. člena določa, da če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece po podatkih Statističnega urada RS za mesec maj 2010 znaša 1.485,92 EUR (Uradni list št. 63/2010). Dve povprečni mesečni plači v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece tako znašata 2.971,84 EUR, prav toliko torej znaša odpravnina ob upokojitvi po 132. členu ZDR. Seveda pa mora delodajalec pri izračunu odpravnine upoštevati tudi podatek o poprečni mesečni plači delavca za pretekle tri mesece; če poprečna mesečna plača delavca za pretekle tri mesece presega povprečno mesečno plačo v Republiki Sloveniji, bo delodajalec moral odpravnino ob upokojitvi izračunati na podlagi tega podatka.

Glede na to, da se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ZDR (2. odstavek 7. člena ZDR), mora delodajalec neposredno upoštevati znesek iz zakona, znesek iz kolektivne pogodbe dejavnosti pa je (trenutno) brezpredmeten.

**Delodajalec, ki uporablja določbe Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (trenutno) ne more izplačati odpravnine ob upokojitvi v višini 2.900 EUR, ampak v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.**

## ZNESEK POVRAČILA STROŠKOV ZA PREHRANO MED DELOM

**Dne 16.7.2010 je bil v Uradnem listu RS št. 57/2010 objavljen količnik rasti cen prehrambnih izdelkov, hkrati pa znesek povračila stroškov za prehrano med delom za obdobje julij-december 2010 v višini 3,76 EUR na dan. Za katere delodajalce pride v poštev ta znesek? Ali lahko delodajalec, ki uporablja določbe Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo za obdobje julij-december 2010 izplačuje povračilo stroškov za prehrano med delom v tej višini?**

Količnik rasti cen prehrambnih izdelkov ter znesek povračila stroškov za prehrano med delom, ki ga Minister za delo, družino in socialne zadeve vsakih šest mesecev objavi v Uradnem listu RS, se objavi na podlagi 11. člena Zakona o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov – ZPSDP (Uradni list RS, št. 87/1997 in nadaljnji).

S tem zakonom se za zaposlene v državnih organih, organih lokalnih skupnosti, agencijah, skladih, javnih zavodih, javnih podjetjih in v bankah, ki so jih ustanovile lokalne skupnosti oziroma država ali, ki so v večinski lasti lokalnih skupnosti oziroma v večinski lasti države in v Slovenski razvojni družbi ter v drugih pravnih osebah javnega prava določajo nekatera povračila stroškov v zvezi z delom ter nekateri drugi osebni prejemki.

V 7. členu ZPSDP določa, da povračila stroškov za prehrano med delom znaša 500 tolarjev za dneve prisotnosti na delu, v 2. odstavku 11. člena pa isti zakon določa, da se znesek povračila stroškov za prehrano med delom usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrambenih izdelkov, ki jih na podlagi podatkov Statističnega urada Republike Slovenije objavi minister, pristojen za delo.

Ne glede na to enak sistem določitve zneska povračila stroškov za prehrano med delom določajo tudi nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti v zasebnem sektorju. Po teh kolektivnih pogodbah se povračilo stroškov za prehrano med delom prav tako usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrambenih izdelkov.

Iz 49. člena Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo v (Uradni list RS, št. 73/2008) izhaja, da je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom v višini 4,00 EUR na dan. S spremembami in dopolnitvami Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo v (Uradni list RS, št. 55/2010) pa je bil od 1. avgusta 2010 določen nov znesek povračila stroškov za prehrano med delom v višini 4,50 EUR na dan.

**Delodajalec, ki uporablja določbe Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo tako za obdobje julij-december 2010 ne more izplačevati povračila stroškov za prehrano med delom v višini 3,76 EUR na dan, ampak za mesec julij 2010 v višini 4,00 EUR na dan, za obdobje avgust-december 2010 pa v višini 4,50 EUR na dan.**

## ZNIŽANJE OSNOVNE PLAČE IZ RAZLOGOV NA STRANI DELODAJALCA

**Delodajalca, ki je zavezan Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami, zanima ali se delavcem lahko znižajo osnovne plače, ker le-ti niso dosegli v naprej predvidenih delovnih rezultatov. Kot razlog za nedoseganje teh rezultatov navaja pomanjkanje električne energije v času, ko so bili delavci na delovnih mestih. Ker je bil delodajalec v omenjenem primeru obveščen, da bo električna energije izklopljena krajši čas, se je namreč odločil, da delavci v tem času ostanejo na delovnem mestu.**

Iz 43. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list, št. RS 9/1998 in nadaljnji) izhaja, da je osnovna plača delavca določena za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja oziroma pred razporeditvijo. Pri tem se za vnaprej določene (predvidene 100%) delovne rezultate štejejo delovni rezultati, merjeni po vnaprej določenih kriterijih, individualno ali skupinsko; norma ali drugo podobno merilo za merjenje delovnih rezultatov je ustrezna, če jo dosega vsaj 90% delavcev, ki delajo po teh kriterijih. 5. odstavek 43. člena pa določa, da je delavec, ki ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, upravičen do 100% osnovne plače.

Jasno je, da v opisanem primeru delavci niso bili odgovorni za izklop električne energije, temveč zaradi nastalih razmer niso imeli normalnih pogojev za opravljanje svojega dela, posledično pa v času pomanjkanja električne energije niso dosegli v naprej predvidenih delovnih rezultatov. Na osnovi že omenjenega 5. odstavka 43. člena navedene kolektivne pogodbe je zato mogoče zaključiti, da v opisanem primeru delodajalec osnovne plače ne sme znižati.

**Delavci, ki niso dosegli vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na njihovi strani, so torej upravičeni do 100 % osnovne plače.**

# PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

## OKTOBER 2009 - SEPTEMBER 2010

| V EUR | IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti[24] | ZAJAMČENA | MINIMALNA | POVPREČNA V RS (VIR: SURS-ZAČASNI PODATEK) | | ZAČASNA OSNOVA |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Mesečna | Zadnji trije meseci | |
| **BRUTO PLAČA** | | | | | | *v €* |
| **2009** | | | | | | |
| **OKTOBER** | 248,72 | 237,73 | 597,43 | 1.448,13 | 1.432,37 | 822,26 |
| **NOVEMBER** | 248,72 | 237,73 | 597,43 | 1.570,53 | 1.484,22 | 822,26 |
| **DECEMBER** | 248,72 | 237,73 | 597,43 | 1.488,19 | 1.502,33 | 822,26 |
| **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 | - | - | 822,26 |
| **AVGUST** | 248,72 | 237,73 | 734,15 | - | - | 822,26 |
| **SEPTEMBER** | 248,72 | 237,73 | 734,15 | - | - | 822,26 |
| **NETO PLAČA[25]** | | | | | | *v €* |
| **2009** | | | | | | |
| **OKTOBER** | 193,75 | 185,19 | 459,11 | 935,11 | 927,58 | 577,51 |
| **NOVEMBER** | 193,75 | 185,19 | 459,11 | 999,49 | 954,67 | 577,51 |
| **DECEMBER** | 193,75 | 185,19 | 459,11 | 957,14 | 963,94 | 577,51 |
| **2010** | | | | | | |
| **JANUAR** | 193,75 | 185,19 | 460,20 | 936,77 | 964,60 | 577,51 |
| **FEBRUAR** | 193,75 | 185,19 | 460,20/465,40[26] | 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 | - | - | 577,51 |
| **AVGUST** | 193,75 | 185,19 | 562,00 | - | - | 577,51 |
| **SEPTEMBER** | 193,75 | 185,19 | 562,00 | - | - | 577,51 |

[24]Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.
[25]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.
[26]Znesek velja ob upoštevanju nove dodatne splošne olajšave in sicer za izplačila od 23.2.2010 dalje.

# PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH[27]

**1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA**

| | POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA | | ŠTEVILO ZAPOSLENIH | | | RAZMERJE PLAČ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | KP | | IP | IP:KP |
| | KP | IP | Skupaj | Z minimalno plačo | | |
| **2009** | | | | | | *v €* |
| **NOVEMBER** | 1.285 | 3.500 | 449.555 | 17.135 | 21.581 | 2,72 |
| **DECEMBER** | 1.302 | 3.529 | 446.103 | 13.660 | 21.455 | 2,71 |
| **2010** | | | | | | |
| **JANUAR** | 1.275 | 3.488 | 439.551 | 16.277 | 20.740 | 2,74 |
| **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 |

**2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA**

| | POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA | | ŠTEVILO ZAPOSLENIH | | RAZMERJE PLAČ |
|---|---|---|---|---|---|
| | KP | IP | KP | IP | IP:KP |
| **2009** | | | | | *v €* |
| **NOVEMBER** | 1.784 | 3.520 | 153.395 | 3.781 | 1,97 |
| **DECEMBER** | 1.787 | 3.680 | 153.483 | 3.770 | 2,06 |
| **2010** | | | | | |
| **JANUAR** | 1.785 | 3.509 | 153.247 | 3.764 | 1,97 |
| **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 |

**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 |
| **2009** | | | | | | | | *v €* |
| **NOVEMBER** | 1.412 | 3.503 | 1.496 | 1.172 | 3.682 | 1.268 | 1,20 | 0,95 |
| **DECEMBER** | 1.426 | 3.552 | 1.512 | 1.191 | 3.702 | 1.288 | 1,20 | 0,96 |
| **2010** | | | | | | | | |
| **JANUAR** | 1.407 | 3.491 | 1.489 | 1.162 | 3.681 | 1.258 | 1,21 | 0,95 |
| **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 |

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

# PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

## 1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, SEPTEMBER 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 | | | | | | | | | | | | | |
| **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 | | | | | | | | | | | | | |
| **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** | | | | | | | | | | | | | |
| 439,61 | 478,03 | 527,76 | 582,00 | - | 650,95 | - | 765,08 | - | 861,15 | - | - | 1.014,84 | 1.206,96 |
| 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 | | | | | | | | | | | | | |
| **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, SEPTEMBER 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, SEPTEMBER 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** | | | | | | | | | | |
| 420,10 | 476,77 | 533,57 | 590,28 | 689,89 | 892,75 | - | 1.055,08 | - | 1.339,15 | 1.542,06 |
| 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 | | | | | | | | | | |
| **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** | | | | | | | | | | |
| 344,47 | 392,70 | 440,92 | 496,04 | 554,60 | 661,38 | - | 750,94 | - | 895,62 | 1.074,75 |
| Uradni list RS: 6/00, R: 108/01, R:18/04, 103/04 | | | | | | | | | | |

### 4. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI V ZASEBENEM SEKTORJU, KI ZNESKOV USKLADITVE ŠE NISO VKLJUČILE V SISTEM PLAČ, SEPTEMBER 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<br>• od VIII.06: 5.198 | • od VIII.07: 65,32<br>• od III.08: 67,29<br>• od VIII.08: 70,99<br>• od I.09: 71,34<br>• 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 |
| KP med delavci in družbami **drobnega gospodarstva** | | | | | | | | |
| | 7.400 | | | | 6.800 | | 14.200 | 59,26 |

# 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[28] (KPPI, UR. L. RS 62/08), OD SEPTEMBER 2009 DO SEPTEMBER 2010

| | PREVOZ NA DELO IN Z DELA | PREHRANA | DNEVNICE V DRŽAVI[29] | | | NOČITEV[30] | 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 €* |
| SEP | 60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km | 3,56 | 5,26 | 7,51 | 15,02 | Račun | 0,32 | 686 EUR / minimalna plača | • 10 let: 368,90<br>• 20 let: 553,35<br>• 30 let: 737,80<br>• 40 let: 922,25 | 700 | 350 |
| OKT | | 3,56 | 5,26 | 7,51 | 15,02 | Račun | 0,32 | | | 700 | 350 |
| NOV | | 3,56 | 5,26 | 7,51 | 15,02 | Račun | 0,32 | | | 700 | 305 |
| DEC | | 3,56 | 5,26 | 7,51 | 15,02 | Račun | 0,32 | | | 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 |

[28]KPPI je veljala do 31.12.2010, uporablja pa se do sklenitve nove kolektivne pogodbe oz. najdalj do 31.12.2010.
[29]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).
[30]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), AVGUST 2009 - AVGUST 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 €* |
| SEP | 3,69 | *5)* | 7,45 | 10,68 | 21,39 | Račun | *5)* | 140,54 | 171,77 | =312,31 | 4,49 | 4.287,36 |
| OKT | 3,69 | *5)* | 7,45 | 10,68 | 21,39 | Račun | *5)* | 140,54 | 171,77 | =312,31 | 4,49 | 4.272,69 |
| NOV | 3,69 | *5)* | 7,45 | 10,68 | 21,39 | Račun | *5)* | 140,54 | 171,77 | =312,31 | 4,49 | 4.245,24 |
| 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 |

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 | 12.1.2010 | 26.1.2010 | 10.2.2010 | 23.2.2010 | 9.3.2010 | 23.3.2010 | 7.4.2010 | 20.4.2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| BENCIN-95 OKT.- 1L V € | 1,158 | 1,152 | 1,157 | 1,154 | 1,173 | 1,194 | 1,204 | 1,211 |
| KILOMETRINA V € | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,36 | 0,36 | 0,36 |
| PREVOZ V € | 0,17 | 0,17 | 0,17 | 0,17 | 0,18 | 0,18 | 0,18 | 0,18 |

| DATUM SPREMEMBE | 4.5.2010 | 1.6.2010 | 15.6.2010 | 29.6.2010 | 13.7.2010 | 27.7.2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| BENCIN-95 OKT.- 1L V € | 1,215 | 1,192 | 1,213 | 1,223 | 1,217 | 1,216 |
| KILOMETRINA V € | 0,36 | 0,36 | 0,36 | 0,37 | 0,37 | 0,36 |
| PREVOZ V € | 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)[31]

| 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<br>• za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur in več na dan) | | 6,12<br>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<br>• če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot 1 km – za 1 km | | stroškov javnega prevoza<br>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<br>• nad 8 do 12 ur<br>• nad 6 do 8 ur | 21,39<br>10,68<br>7,45 |
| • dnevnice v RS, če je zajtrk zagotovljen | | • nad 12 ur<br>• nad 8 do 12 ur | 19,25<br>9,08 |
| • dnevnice za tujino | | • nad 14 ur<br>• nad 8 do 14 ur<br>• nad 6 do 8 ur | 100% dnevnice<br>75% dnevnice<br>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<br>• nad 8 do 14 ur | dnevnice, zmanjšane za 10 %<br>dnevnice, zmanjšane za 15 % |
| • prevoz | • z javnimi prevoznimi sredstvi<br>• z osebnim avtomobilom<br>• s kombiniranim vozilom v komercialne namene<br>• najem osebnega avtomobila<br>• prevozno sredstvo delojemalca – za 1km | | dejanskih stroškov<br>dejanskih stroškov<br>dejanskih stroškov<br>dejanskih stroškov<br>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<br>• 20 let delovne dobe<br>• 30 let delovne dobe<br>• 40 let delovne dobe | 460<br>689<br>919<br>919 |
| **ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI** | | | 4.063 |
| **SOLIDARNOSTNA POMOČ** | • smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana, stroški pogreba v primeru smrti delojemalca<br>• težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar | | 3.443<br>1.252 |
| **PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO** | | • 1.letnik<br>• 2.letnik<br>• 3.letnik<br>• 4.letnik | 84<br>126<br>167<br>167 |
| **PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO** | | na mesec | 172 |

[31]Velja od 1.8.2008 dalje.

# PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV
# BOLGARIJA – SPREMEMBA ZAKONA O DELU IN SOCIALNI VARNOSTI

Teja Kadunc

**Mednarodna finančna kriza, ki se je v drugi polovici leta 2008 v svetu še poglobila, je povzročila upadanje gospodarske aktivnosti v večini evropskih držav. Ker je potrebno spremeniti tudi zakonodajo glede na nastalo situacijo, si poglejmo, kako se s krizo spopadajo v Bolgariji, predvsem na področju sprememb Zakona o delu in socialni varnosti.**

Spremembe, ki so in bodo nastajale zaradi gospodarske krize, bodo občutili tudi bolgarski delavci. Do konca leta 2011 bodo lahko koristili ves plačan dopust, tudi tisti del, ki jim je ostal iz prejšnjih let. Gospodarska kriza pa je ravno tako povzročila velike spremembe tudi na področju socialnega varstva, predvsem na področju nadomestil za primer brezposelnosti in odsotnosti zaradi bolezni. Glede na nov sporazum, bodo delavci lahko vzeli prve tri dni bolniškega dopusta, ki jim ga bo kril delodajalec, preostanek pa Zavod za socialno varstvo.

## KORIŠČENJE PLAČANEGA DOPUSTA

Na vladnem zasedanju so ministri ugotovili, da bo pri odločanju o številu presežnih delavcev, potrebno razmisliti tudi, ali in koliko bo potrebno plačati dodatnih, nepredvidenih stroškov tistim zaposlenim, katerim se je kopičil dopust skozi več let. S tem problemom so se ukvarjala tudi različna podjetja, vendar v manjšem obsegu. Da bi rešili ta problem, je bilo potrebno sprejeti nov delovni zakonik, ki bo hkrati zavezoval delodajalce, da bodo morali pripravljati seznam vseh predvidenih letnih dopustov svojih zaposlenih. Glede na ta seznam so potem delodajalci dolžni omogočiti dopust svojih zaposlenih. Izjema so proizvodni delavci, kjer delodajalec lahko odloži dopust na naslednje leto, vendar ne več kot 10 delovnih dni. Od 1. januarja 2012, bodo delavci prejeli nadomestilo samo za neizrabljene plačane odsotnosti z dela za določeno leto. Do konca leta 2012 pa ima delodajalec v primeru zmanjšane proizvodnje in upada naročil možnost, da lahko od svojih delavcev zahteva, da gredo na neplačan dopust, tudi brez njihovega soglasja, vendar ne več kot 60 delovnih dni.

## IZPLAČILO BOLEZNIN

Včasih je bil prvi dan bolniškega dopusta izplačan 100% s strani delodajalca. Vsak naslednji dan je bil plačan s strani Zavoda za socialno varnost in sicer v višini do 80% bruto plače zaposlenega. Sprememba Zakona o socialnem zavarovanju je izzvalo neobičajno veliko povečanje bolniških odsotnosti v prvih treh mesecih leta 2010, v primerjavi z enakim obdobjem v preteklem letu. Bilo je jasno, da je bila to posledica tihih sporazumov med delodajalci in zaposlenimi predvsem pri koriščenju prispevkov za boleznine, največ v primerih, ko je imela družba težave z zmanjšano proizvodnjo.

Prva sprememba Zakona o socialnem varstvu bo tako prinesla sledeče. Delodajalci bodo morali do 31. decembra 2010 plačati prve tri dni bolniške odsotnosti svojemu zaposlenemu v višini 70% bruto plače za tekoči mesec. Zavod za socialno varnost pa nato izplača 80% nadomestila bolniške odsotnosti od četrtega dne dalje.

## VIŠINA NADOMESTILA V PRIMERU BREZPOSELNOSTI

Glede na Zakon o socialnem zavarovanju, je bila predvidena višina nadomestila za brezposelnost v višini 60% povprečnega zaslužka osebe v zadnjih devetih mesecih. Pri tem je bila določena tudi meja in sicer med 3.7 € pa tja do 6,14€ na dan. Zgornja meja nadomestila za brezposelnost prizadene zaposlene z višjimi dohodki. V primeru odpuščanja, bi ti delavci prejeli nadomestilo za brezposelnost, ki je bistveno nižje od njihove plače. Sprememba Zakona o socialnem zavarovanju pa zgornje meje nadomestila za brezposelnost ne dopušča več. Stopnja nadomestila je tako določena v višini 60% plače za vse zavarovane zaposlene. To obnavlja načelo pravičnosti in uvaja načelo osnovnega zavarovanja - znesek odškodnine je odvisen od višine prispevkov.

Vloga sindikatov

Med razpravami so sindikati na splošno pokazali svojo fleksibilnost, vendar se še vedno izrazito zavzemajo za spremembo določenih predpisov glede bolniškega dopusta. Ne sprejemajo vladnih predlogov, da bi bila prvi ali tretji dan bolniškega dopusta neplačana. Sindikati so poprej že dosegli odstranitev zgornje meje nadomestila za brezposelnost, kar je izjemno velik uspeh. Sedaj pa se soočajo z najbolj pomembnim izzivom; stabilizirati sklad socialne varnosti s prilivom gotovine. To je mogoče doseči le s povečanjem prispevkov za socialno zavarovanje - nekaj, o čemer se delodajalci v teh težkih gospodarskih časih ne želijo pogovarjati.

*Vir: Lyuben Tomev, Institute for Social and Trade Union Research (ISTUR) (Inštitut za raziskave na področju sociale in sindikatov)*

# FRANCIJA – NOV ZAKON O PREZAPOSLITVI NA DRUGO DELOVNO MESTO

**V Franciji je delodajalec za napovedana odpuščanja svojih zaposlenih najprej dolžan poiskati alternativno delovno mesto. Pa naj si bo to znotraj podjetja ali v podružnici ali kako drugače. To iskanje ni omejeno zgolj na prosta delovna mesta v Franciji - podjetja morajo poiskati različne načine, da bi svojim zaposlenim lahko pomagali. V preteklosti so družbe predlagale alternativna prosta delovna mesta v Indiji ali Romuniji, delavcu pa se je hkrati ponudila tudi plača, na isti ravni kot v tisti državi. Sedaj pa novi zakon določa, da bodo morala podjetja za kakršne koli zaposlitve, še posebej tiste v tujini, ponuditi enake plače in pogoje, kot so na voljo v Franciji.**

V skladu s členom L1233-4 (v francoščini) francoskega delovnega zakonika, se delavca lahko odpusti le v primeru, če se izkaže, da zanj ni na voljo drugega alternativnega delovnega mesta. Francosko vrhovno sodišče (Cour de cassation) je odločilo, da mora delodajalec iskati alternativna prosta delovna mesta tudi drugje in ne le v Franciji (Cass. soc. 7. oktobra 1998, 96-42812), razen v primeru, ko tuja zakonodaja preprečuje tovrstna zaposlovanja (Cass. soc. 4. decembra 2007, 05-46073).



Ta zakon tudi predvideva, da morajo delodajalci poiskati takšna delovna mesta, ki so glede plače in delovnih pogojev primerljiva s tistimi v Franciji. Sindikati pravijo, da takšni predlogi zakona niso pošteni in enakopravni za vse delavce. Poleg tega so se številna odpuščanja vršila tudi brez tega, da bi delodajalci iskati alternativne možnosti v tujini, tudi zaradi ekonomskih razlogov (na primer, predlagano delo na Tajskem predstavlja desetino plače kot v Franciji) in kulturnih in jezikovnih raznolikosti,…

## KATERIM POGOJEM MORA DELODAJALEC SLEDITI, KO PREMEŠČA SVOJEGA ZAPOSLENEGA?

Zakon 2010-499 z dne 18. maja 2010 (v francoščini) spreminja pravila in sicer na področju interesov vpletenih strank. To pomeni, da če ima podjetje, locirano v Franciji svojo podružnico v tujini, mora pred razrešitvijo od delavca prejeti soglasje, ali želi sprejeti to delovno mesto in pod kakšnimi pogoji. Zaposleni morajo izraziti svoje soglasje v šestih dneh od prejema ponudbe. V kolikor v tem roku ne podajo svojega soglasja, se razume, da se strinjajo s prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi. Na koncu zakon tudi določa, da morajo biti takšna soglasja (oddana v predpisanem roku) izražena v pisni obliki in jasno opredeljena, vključno z morebitnimi ugovori.

Zakonodajalec natančnega postopka ne more opredeliti. Novi zakon ravno zato stremi k temu, da je prezaposlitev na novo delovno mesto enakopravna, torej da gre za »isto kategorijo« ali »enakovredno delovno mesto« z »enakim plačilom«. Glede na razprave v francoskem parlamentu, »enakovreden« ne pomeni »enako«. Vendar, ko enakovredne ponudbe niso na voljo, se lahko ponudi tudi drugo delovno mesto »slabše kategorije«, vendar nujno s soglasjem delavca. Pravila iz tega odstavka veljajo za področje Francije.

## V PRIČAKOVANJU PRAVNEGA POJASNILA

V zvezi z zakonom z dne 18. maja 2010, so delodajalci pripravili nekaj vprašalnikov, ki so jih vročili zaposlenim le nekaj dni pred prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov. To je bilo zakonito. Vendar je vrhovno Sodišča prve stopnje od odločilo, da nimajo pravne vrednosti in da to ni opravičilo, da delodajalec ne bi še naprej iskal alternativne možnosti za prezaposlitev tudi v tujini (Cass. soc. 4 marca 2009, 07-42.381). Poleg tega zakon ne navaja natančno kakšni obliki naj bi delodajalec posredoval svoje predloge, jasno je le, da morajo biti v pisni obliki in osebno. Prav tako ni določenega časovnega obdobja, v katerem morajo delodajalci svoje zaposlene vprašati, če se strinjajo s ponujenim delovnim mestom v tujini.

Besedilo zakona, ki je bilo uvedeno po uporabi nujnega postopka, je zelo nejasno in bo potrebno dodati pojasnila. Francoska Uprava za zaposlovanje je že napovedala objavo okrožnice, s katero bi se zadeva lahko razjasnila. Kljub temu, ta okrožnica za sodišče ne bo obvezujoča.

*Vir: Jean-Philippe Lhernould, HERA (Hera-humanistične študije na področju Evrope)*

# NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

Maja Ceglar Ključevšek

## ČEZATLANTSKI ODNOSI SO PREDNOSTNA NALOGA ZA BUSINESSEUROPE

13. julija 2010 je Philippe de Buck sodeloval v razpravi Odbora za zunanje zadeve v okviru Sveta EU, odgovornega za čezatlantske odnose. BUSINESSEUROPE je predstavil prednostna vprašanja v izjemno pomembnih in dinamičnih gospodarskih odnosih med EU in ZDA. Philippe de Buck je tudi izpostavil močno podporo BUSINESSEUROPE srečanju Transatlantskega ekonomskega sveta, ki se bo predvidoma odvilo v oktobru 2010.

## POSLOVNI VRH EU-BRAZILIJA

14. julija, je BUSINESSEUROPE skupaj z brazilskim partnerjem CNI organiziral poslovni vrh v Braziliji. Udeleženci vrha so bili pomembni poslovneži iz Evrope in Brazilije, kakor tudi predsednik Evropskega sveta Van Rompuy, predsednik Evropske komisije Barrosso in brazilski predsednik, Lula da Silva. BUSINESSEUROPE je zastopal Jorge Rocha de Matos, ki je dejal: „V času krize v Evropi je pomembno, da se lahko zanesemo na hitro rast v državah, kot je Brazilija. S pritiskom na obe strani bomo naredili vse, kar lahko, da se bodo nadaljevala pogajanja o prosti trgovini. Slavnostni govornik na prireditvi je bil tudi Pierre-Alain De Smedt iz belgijske gospodarske federacije FEB-VBO.

## RAZPRAVA O ŠIRITVI IN VZHODNO EVROPSKIH SOSEDAH Z KOMISARJEM FÜLEJEM

19. julija 2010 se je Philippe de Buck srečal z komisarjem Stefanom Fülejem. V okviru pristopne politike je BUSINESSEUROPE izrazil močno podporo procesu, ki je bistveno prispeval k gospodarski rasti EU v zadnjih letih. BUSINESSEUROPE se tudi dejavno ukvarja z državami pristopnicami v okviru projekta BOSMIP za krepitev nacionalnih poslovnih združenj.

V okviru pogovorov o vzhodnoevropskih sosedah je BUSINESSEUROPE izrazil podporo pogajanjem o prosti trgovini z Ukrajino, vendar je hkrati opozoril, da brez globljega sodelovanja pri izvajanju predvidenega sporazuma, le ta lahko predstavlja resen problem podjetjem iz EU. De Buck je predstavil tudi pomisleke ukrajinske delodajalske organizacije, ki so jih izpostavili na zadnjem skupnem srečanju. Za rešitev teh težav je Komisiji predlagal, naj sprejme celovitejši pristop k vzhodnemu partnerstvu, vključno s programi podpore poslovnemu okolju, da bi se soočili z trgovinskimi in investicijskimi izzivi v regiji.

## SREČANJE GENERALNEGA DIREKTORJA Z PREDSEDNIKOM EVROPSKEGA SVETA VAN ROMPUYEM

20. julija 2010 so si predstavniki BUSINESSEUROPE, Evropskega sveta in ETUC (Evropska konfederacija sindikatov) izmenjali poglede na ekonomsko situacijo in naloge delovne skupine Evropskega sveta za upravljanje gospodarstva, ki jo vodi predsednik Evropskega sveta Van Rompuy.

Generalni direktor BE, Philippe de Buck, je opozoril, da sta konkurenčnost in fiskalna konsolidacija močno prepleteni in, da morata biti zato bolje spremljani in nadzorovani. srečanje je bilo tudi priložnost za osvetlitev najpomembnejših priporočil, ki jih je pripravilo BE v poročilu“Improving euro-area governance, securing the long-term success of the euro”.

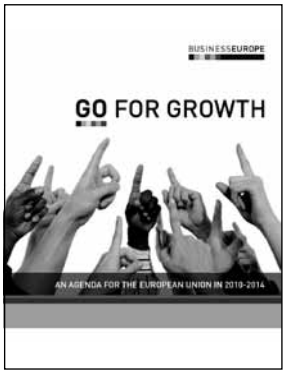
**Na spletni strani http://www.businesseurope.eu/content/default.asp?PageID=610 najdete najnovejše publikacije in stališča BUSINESSEUROPE**









# PROJEKTI ZDS
# REZULTATI ANKET V OKVIRU PROJEKTA NAGRAJEVANJE V PODJETJU

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. V tej številki predstavljamo ankete opravljene v okviru projekta "Nagrajevanje v podjetju".

mag. Slavi Pirš

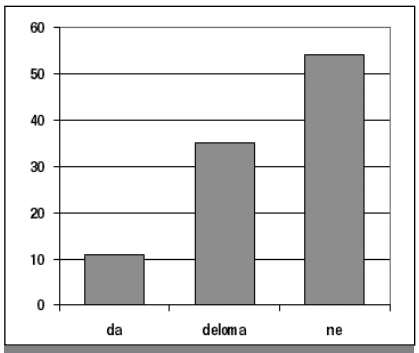
**V okviru projekta Nagrajevanje v podjetju, ki poteka od 1.7.2009 in se bo zaključil 16.5.2011, želi ZDS z anketami pridobiti čim več podatkov o plačilu za opravljeno delo.**

**Projekt financira Evropska unija (Evropski socialni sklad) in Republika Slovenija. Namen projekta, je oblikovati stimulativnejši plačni model za zasebni sektor in izboljšati informiranost delodajalcev o socialnem dialogu. Da bi dosegli zastavljene cilje, se proučujejo pravne podlage plačila za delo, sistemi plačnih modelov v Sloveniji in tujini, iščejo se primeri dobrih praks. Pridobljena znanja bomo uporabili za oblikovanje novega plačnega modela.**

S prvo spletno anketo, objavljeno septembra 2009, smo želeli izvedeti ali plače, ki jih delodajalci izplačujejo, delavce vzpodbujajo k doseganju boljših delovnih rezultatov. Od 122 odgovorov jih je 11 % mnenja, da so plače zadosten stimulativni element, 35 % jih je mnenja, da so z izplačilom plač delavce deloma vzpodbudili k bolj učinkovitemu delu, nekoliko več kot polovico (54 %) pa jih je prepričanih, da plače delavcev ne vzpodbujajo dovolj k doseganju boljših delovnih rezultatov in da so potrebni še dodatni mehanizmi.

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

## Plače - boljši delovni rezultati

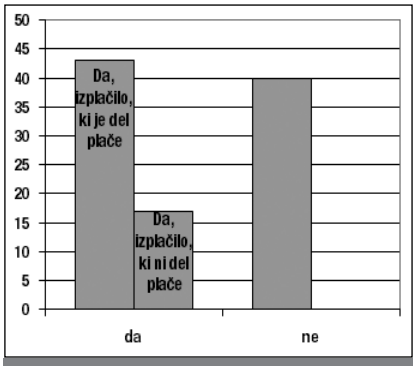



Vir: Anketa ZDS, september 2009

Sledilo je preverjanje, ali so v gospodarski družbi ob koncu leta 2009 ali v januarju 2010 na podlagi uspešnega poslovanja v letu 2009, delavce nagradili in na kakšen način. Od 147 delodajalcev, ki so sodelovali v spletni anketi, jih je kar 60 % potrdilo, da so zaradi ugodnih doseženih rezultatov poslovanja v letu 2009 delavcem poleg redne plače izplačali še dodaten znesek denarja. 43 % od vseh sodelujočih delodajalcev, jih je izplačalo kot del plače, 17 % pa v drugih oblikah (npr. kot nagrado, kot razliko do zgornje višine regresa za letni dopust, ki ni obremenjena s prispevki za socialno varnost).

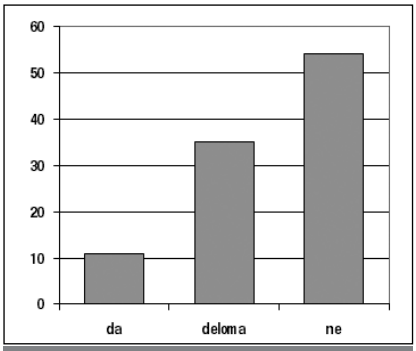
O plačilu, ki naj bi bilo posledica ugodnega poslovanja, smo želeli izvedeti še več z dodatnim vprašalnikom, posredovanim vsem članom Združenja delodajalcev Slovenije. Iz odgovorov je bilo razvidno, da se kar v 95 % delodajalci odločajo, da izplačajo del plače za poslovno uspešnost vsem delavcem, ki so na dan izplačila pri njih v delovnem razmerju. V 65 % so delavci prejeli različne zneske, v 38 % je bila višina odvisna samo od višine osnovne plače delavcev ali pa samo od prisotnosti delavcev na delovem mestu (7 %), največkrat (55 %) pa delodajalci upoštevajo oba elementa, višino osnovne plače in prisotnost na delovnem mestu. Delavcem, ki so prekinili delovno razmerje pred izplačilom tega dela plače, delodajalci praviloma tega zneska ne izplačujejo.

## Uspešno poslovanje - dodatno izplačilo




Vir: Anketa ZDS, januar 2010

## Izplačani znesek regresa za letni dopust




Vir: Anketa ZDS, julij 2010

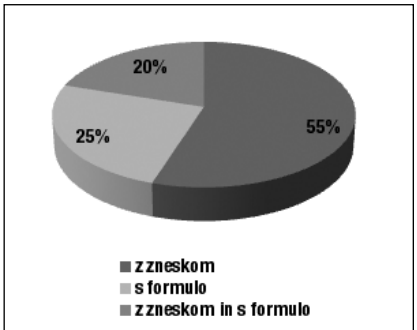
Z zadnjim anketnim vprašanjem smo preverjali, ali so delodajalci letos (2010) izplačali višji znesek regresa za letni dopust, kot je določen s kolektivno pogodbo dejavnosti, ki jih zavezuje. Do 10.8.2010 je odgovor posredovalo 113 delodajalcev. Polovica delodajalcev nam je sporočila, da so regres

za letni dopust izplačali v znesku, kot ga določa kolektivna pogodba dejavnosti, druga polovica pa nas je obvestila, da je bilo izplačilo tega prejemka višje od zavezujočega minimuma. V anketi pa nismo preverjali za koliko je bilo to izplačilo višje.

Delodajalcem, članom Združenja delodajalcev Slovenije in Obrtno podjetniške zbornice Slovenije pa smo oktobra 2009 po elektronski pošti posredovali tudi vsebinsko obsežnejši vprašalnik s katerim smo želeli izvedeti več podrobnosti o načinu plačila za delo. V anketi je sodelovalo skoraj 600 delodajalcev.

Več kot polovica (55 %) jih osnovne plače v pogodbah o zaposlitvi določa z zneskom skladno z 29. členom Zakona o delovnih razmerjih. Ostalih 20 % poleg zneska v pogodbo vpišejo tudi formulo iz katere je razvidno kako je znesek določen, četrtina pa jih osnovno plačo določa še vedno samo s formulo. V teh primerih je v pogodbah o zaposltivi največkrat namesto zneska zapisano število točk delovnega mesta in vrednost točke na dan sklenitve delovnega razmerja.

### Osnovne plače določate



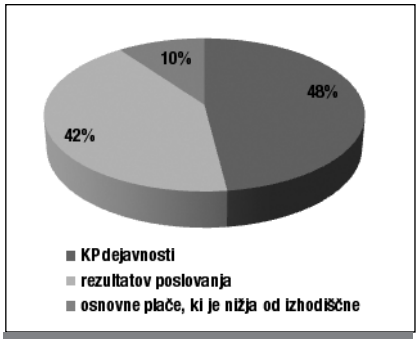

Vir: Anketa ZDS, oktober 2009

73 % delodajalcev je sporočilo, da delavcem, ki napredujejo na istem delovnem mestu povečajo njihovo osnovno plačo. 27 % jih osnovno plačo ohrani nespremenjeno, napredovanje delavca pa se izrazi v delu plače za delovno uspešnost.

Kar 64 % delodajalcev je mnenja, da je možno spremljati samo delovno uspešnost delavca ne pa tudi njegove neuspešnosti. Delodajalci, ki se strinjajo, da se mora nedoseganje v naprej dogovorjenih rezultatov dela izkazati v plači delavca, nedoseganje teh rezultatov zabeležijo z znižanjem osnovne plače (12 % delodajalcev) ali pa z negativnim zneskom deloa plače za delovno uspešnost (24 % delodajalcev).

Skoraj polovica delodajalcev, ki so sodelovali v anketi, je trdila, da osnovne plače povečajo vsem delavcem takrat, ko se povečajo najnižje osnovne plače ali izhodiščne plače v kolektivnh pogodbah dejavnosti. Dodatno pa 10 % delodajalcev takrat poveča osnovne plače le tistim delavcem, ki imajo nižje od novo izračunanih zneskov v kolektivnih pogodbah dejavnosti. 42 % delodajalcev pa povečanje osnovnih plač veže na dosežene poslovne rezultate.

### Uskladitev osnovnih plač




Vir: Anketa ZDS, oktober 2009

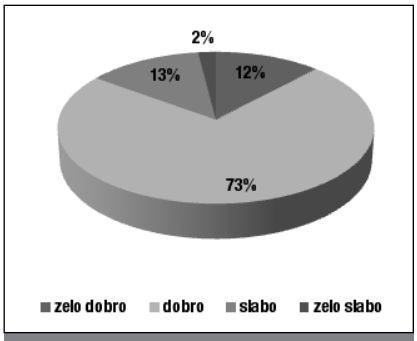
Preseneča podatek, da pri več kot polovici delodajalcev (52 %) višina dodatkov ni odvisna od osnovne plače delavcev. Res je, da novela ZDR to možnost predvideva za vse dodatke razen za dodatek za delovno dobo ne, vendar pa je težko verjeti, da so delodajalci v tako kratkem času odstotkovni način, ki je veljal po Zakonu o delovnih razmerjih do konca leta 2007, zamenjali za nominalni način.

Pri 45 % delodajalcih je od višine osnovnih plač odvisen tudi del plače za delovno uspešnost pri 38 % delodajalcev pa tudi del plače za poslovno uspešnost.

Večina delodajalcev (83 %) veže izplačilo dela plače za poslovno uspešnost na dosežene poslovne rezultate.

Kar 73 % delodajalcev meni, da imajo tak plačni model, da omogoča dobro, 12 % pa celo zelo dobro ovrednotenje delovne uspešnosti. 15 % delodajalcev pa meni, da delovna uspešnost z njihovim modelom ni ustrezno plačana. Približno enako oceno so delodajalci izrekli glede spremljanja poslovne uspešnosti.

### Delovna uspešnost delavcev je v plačah ovrednotena




Vir: Anketa ZDS, oktober 2009

V anketi so delodajalci pod vprašanjem kaj jih v njihovem plačem modelu najbolj moti, največkrat omenili, da nimajo izpostavljenega primernega razmerja med osnovno plačo in ostalimi tremi elemetni plače (dodatki, del plače za delovno uspešnost, del plače za poslovno uspešnost). Zato želimo z novim spletnim anketnim vprašanjem preveriti kakšno je to razmerje.

Vabimo vas, da na www.zds.si tudi vi sporočite svoje podatke ter s svojim sodelovanjem omogočite analizo in prihodnji razvoj plačnih modelov na realnih podatkih iz gospodarstva.

*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«.*

# KAKO POSTATI ČLAN ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE?

**V Združenje delodajalcev Slovenije se lahko včlanite v skladu z določili Pogodbe o ustanovitvi in Statuta ZDS ter iz njih izhajajočih pravic in obveznosti, tako da:**

1. izpolnite pristopno izjavo na strani 50 Delodajalca in izpolnjeno pošljete na naš naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana,

2. izpolnite elektronsko prijavnico na spletni strani http://www.zds.si/si/clanstvo/pristopna_izjava/?prikaz_forme,

3. pristopno izjavo v PDF formatu natisnete in izpolnjeno pošljete na naš naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana.

**Pogodba o ustanovitvi, Statut ZDS, pdf prijava in elektronska prijava so na voljo na http://www.zds.si/si/clanstvo/pristopna_izjava/?prikaz_forme.**

**Združenje delodajalcev Slovenije je član**

BUSINESSEUROPE

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE GIZ ZDS

Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana

Tel.: 01/563 48 80 ■ Fax.: 01/432 72 14 ■ E-naslov: delodajalci@zds.si http://www.zds.si

Vabimo vas, da se včlanite v Združenje delodajalcev Slovenije, če tega do sedaj še niste storili, ker bomo skupaj še močnejši. Včlanite se lahko tudi z elektronsko prijavo na spletni strani www.zds.si. Izpolnjeno in podpisano pristopno izjavo nam pošljite na naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana.

## PRISTOPNA IZJAVA

| | |
|---|---|
| Naziv podjetja: | |
| Skrajšan naziv: | |
| Naslov: | |
| Velikost po ZGD: | □ veliko □ srednje □ malo □ mikro |
| Direktor: | |
| Število zaposlenih: | |
| Višina trajnega kapitala: | |
| IŠ za DDV: | |
| Davčni zavezanec: | □ da □ ne |
| Matična številka: | |
| Šifra dejavnosti: | |
| TRR: | |
| Telefon: | |
| Fax | |
| E-naslov: | |
| Spletna stran: | |

PODATKI O KONTAKTNI OSEBI:

| | |
|---|---|
| Ime in priimek: | |
| Funkcija v podjetju: | |
| Telefonska številka: | |
| Fax številka: | |
| E-naslov | |

Izjavljamo,
da pristopamo v Združenje delodajalcev Slovenije, g.i.z., skrajšano ZDS, s tem, da sprejemamo določbe pogodbe o ustanovitvi združenja in statuta ter iz njih izhajajoče pravice in obveznosti. Član lahko iz Združenja delodajalcev Slovenije izstopi s pisno izjavo o izstopu, ki jo dostavi predsedniku združenja z odpovednim rokom do konca koledarskega leta in v skladu s **4. členom**, pod pogojem, da je poravnal svoje obveznost. Pogodba o ustanovitvi in Statut ZDS sta na voljo na spletnem mestu: http://www.zds.si/si/o_zds/statut/. S podpisom se zavezujemo, da bomo sporočili spremembe podatkov.

Kraj in datum: Podpis in žig:

# 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, univ.dipl. prav.**
E-naslov: maja.skorupan@zds.si

**Samostojni pravni svetovalec**
**Anže Hiršl, univ. dipl. prav.**
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**

