

DELODAJALEC

2010/3

Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije
April 2010
Leto 1, Številka 3



V središču

Zakon o malem delu ali Zakon za malo dela?

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 bo 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 naravnosti in 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 razmerij, 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



Jože Smole, namestnik odgovorne urednice

SPOŠTOVANI!

Množica predlogov zakonov, ki jih je Vlada predložila marca v obravnavo, napoveduje vročo pomlad kljub kislemu vremenu. Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o trgu dela, Zakon o malem delu, zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju... - temeljni in najpomembnejši akti s področja trga dela, se vrstijo drug za drugim. Da, spremembe so nujne, vendar je utemeljena skrb delodajalcev, da ne bodo zadostne in prave, če bodo vse sprejete po nujnem postopku, brez prave možnosti izpogajanja socialnih partnerjev.

Praksa brez dialoga, ki je bila vzpostavljena pri sprejemu novega Zakona o minimalni plači, v realnosti že kaže svoje, ne ravno prijazne posledice. V tokratni številki Delodajalec posebej zato objavljamo zbrana najpogostejša vprašanja in odgovore, ki jih delodajalci potrebujete pri izvajanju zakona v praksi.

Mnogo prahu pa upravičeno dviga tudi predlog novega Zakona o malem delu, ki s svojim restriktivnim omejevanjem študentskega dela onemogoča oziroma bolje ukinja še zadnjo resnično prožno obliko dela. Avtor članka V središču se zato upravičeno sprašuje ali gre res za »zakon o malem delu« ali je to »zakon za malo dela«.

Ekonomski oddelek Businesseurope je ta mesec objavil redno letno poročilo European Reform barometer, kjer je vidno da Slovenija pada na lestvici uspešnosti izvajanja reform. Kratkoročnim ukrepom za gašenje prvega požara se že izteka rok trajanja, korenitejše strukturne spremembe pa prihajajo na mizo znova in znova le v najmanjših dozah.

Dejstvo je, da ne glede na to, kateri predlog zakona pogledamo, že tradicionalno niso zadovoljni ne delodajalci ne sindikati. Vendar pa to Vladi ne sme biti opravičilo za izogib iskanja konsenza med socialnimi partnerji. Ekonomsko socialni svet je kraj, način

in sredstvo za iskanje skupnih rešitev. To je pokazala preteklost, na to opozarja stanje sedaj. Temeljne spremembe, ki jih slovenski trg dela in gospodarstvo potrebujeta, bodo izpeljane in vzdržne zgolj in samo, če bodo za njimi stale vse tri strani: vladna, sindikalna in delodajalska.

Smole

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije

Odgovorna urednica:
mag. Tatjana Pajnikihar

Namestnik odgovorne urednice:
Jože Smole

Avtorji:
Kristina Barič, Frida Bertoncel, Maja
Ceglar Ključevšek, mag. Grit Ackermann,
Anže Hiršl, Barbara Hrovatin, Teja Kadunc,
Nataša Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja
Skorupan, Jože Smole, Maja Šoba Tovšak.

Oblikovna zasnova:
Matjaž Tomažič / Kontrastika

Prelom:
Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:
Tiskarna Present d.o.o.

Datum natisa:
25.3.2010

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.

- 1 Uvodnik**
- 3 Aktualno: Paketi reform na obzorju**
- 4 Novice in dogodki**
- 6 Izobraževanja**
- 8 Publikacije ZDS**
- 9 Gostujoče pero: Nova ureditev igralniških napitnin v Sloveniji**
- 13 Ekonomski kazalci**
 - 13** Primerjava različnih ukrepov za izhod iz krize - »European Reform Barometer«
 - 14** Izbrani ekonomski kazalci
- 16 V središču: Zakon o malem delu ali Zakon za malo dela?**
- 18 Delovnopravna zakonodaja**
 - 18** Odgovarjamo na vaša vprašanja
 - 20** Zakonodaja v pripravi
 - 21** Sodna praksa
 - 22** Novo iz Uradnega lista RS
- 23 Davki in prispevki**
 - 23** Odgovarjamo na vaša vprašanja
 - 26** Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost
- 31 Prejemki iz delovnih razmerij**
 - 31** Odgovarjamo na vaša vprašanja
 - 32** Zakon o minimalni plači - dodatna pojasnila za delodajalce
 - 36** Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja
- 44 Praksa iz drugih držav: Najmočnejši nemški sindikat podal roko delodajalcem v boju za obstanek delovnih mest**
- 46 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE**
- 48 Projekti ZDS**

AKTUALNO

PAKETI REFORM NA OBZORJU

Jože Smole

V sredini marca smo se socialni partnerji vrnili na seje ESS, saj je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve končno pripravilo z delodajalske strani zahtevani predlog sprememb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), hkrati pa je ministrstvo predstavilo tudi Zakon o urejanju trgu dela. Na žalost pa toliko opevane spremembe srednjeveškega trga dela, kot ga je poimenoval predsednik Vlade, g. Pahor, ta predlog sprememb ZDR ne prinaša. Še več prinaša le kozmetične popravke, ki so bili deloma že usklajeni ob zadnji spremembi ZDR 2007. Ko smo na seji Upravnega odbora ZDS stališča predstavili Ministru za delo, družino in socialne zadeve, dr. Svetliku, nam je obljubil, da bodo bolj korenite spremembe v smeri večje prožnosti trga dela, vsebovane v drugem delu sprememb Zakona o delovnih razmerjih, ki bo pripravljen do jeseni.

Za drugo fazo spremembah ZDR se je oblikovala strokovna skupina v kateri sodeluje tudi ZDS in je začela delovati konec marca. Hkrati smo na ZDS pospešili aktivnosti naše Komisije za delovno in socialno pravo, v kateri sodelujejo strokovnjaki iz podjetij, s ciljem zajeti in opozoriti na najbolj pereče težave, ki se pojavljajo v podjetjih v zvezi z Zakonom o delovnih razmerjih.

ZDS je pripravilo tudi predloge v amandmajski obliki, ki jih je obravnavala strokovna skupina. Na ZDS si bomo prizadevali, da se bodo naše pripombe v kar največji meri upoštevale.

V središču te številke delodajalca je nov predlog Zakona o malem delu, ki v obliki, kakšno je pripravilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ukinja še zadnjo možnost prilagajanja na razmere na trgu. Študentsko delo je namreč delodajalcem doslej predstavljalo edino obliko prožne zaposlitve, saj je omogočalo zaposlitev za kratkotrajna in občasna dela in večinoma za dokaj enostavna dela.

Nov predlog omogoča samo zaposlovanje na nesistemiziranih delovnih mestih, zato ne predstavljamo, kje bomo malo delo sploh lahko uporabljali.

Izhodna strategija, ki jo je sprejela vlada v začetku leta, se zavzema za zmanjševanje obremenitve delodajalcev, vendar pa predlagani Zakon o malem delu dejansko povečuje obremenitve delodajalca. Ob tem se sprašujemo, za koga je torej velja Izhodna strategija. Predlog Zakona o malem delu namreč prinaša višje stroške za delodajalca in še več administrativnih obremenitev.

Zato si bomo v procesu javne obravnave prizadevali za spremembe predlaganega zakona, da bo omogočal delo na sistemiziranih delovnih mestih, ne bo prinašal dodatnih stroškov in administrativnih obremenitev delodajalca.

V zadnjih treh mesecih pa je bila zelo aktivna tudi strokovna delovna skupina za pripravo ukrepov za doseganje ciljev modernizacije pokojninskega sistema, katere član je tudi ZDS. Kljub temu je predlog modernizacije pokojninskega sistema, ki ga je ministrstvo predstavilo 24.3.2010 v obliki ključnih rešitev zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju nepopoln in ne upošteva naših ključnih predlogov. Tako ni upoštevan predlog za znižanje prispevkov za socialno varnost za zaposlitev delavcev po določeni starosti in delavcev, ki bodo izpolnili minimalne pogoje za upokojitve. Ne samo z spodbudami zavarovancem, temveč tudi z ustreznimi spodbudami delodajalcem bomo lahko povečevali zaposlovanje starejših delavcev in s tem tudi poviševali povprečni starostni prag upokojitve.

Prav tako se bodo po predlogu prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje še naprej plačevali od vseh prejemkov iz delovnega razmerja, ne bodo pa se všteli v izračun pokojninske osnove, kar ni v skladu z našim predlogom.

Neupoštevan je ostal tudi naš predlog, da se mora navzgor omejiti osnova za pla-

čevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, saj je tudi najvišja pokojninska osnova navzgor limitirana. T.i. socialna kapica je bila predvidena tudi v izhodni strategiji, tako da nas izjemno čudi, da predlog tega ne upošteva. Ni vsebovanih predlogov za spodbujanje prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja z večjimi davčnimi olajšavami. Naše stališče je, da je potrebno z večjimi davčnimi olajšavami spodbujati vključevanje zaposlenih v to obliko zavarovanja npr. z oprostitvijo plačila dohodnine dodatnih pokojnin v obliki mesečnih pokojninskih rent. V gradivu tudi niso predstavljene nove skupine obveznih zavarovancev: npr. oseb, ki bodo opravljale delo po pogodbi o malem delu, prav tako v gradivu pogrešamo predloge za bolj fleksibilne oblike kombinacij upokojitve in dela za vse zavarovance.

Ob napovedanih spremembah, ki so sicer pomembne in potrebne, pa moram poudariti, da se vse te spremembe in reforme ne dotikajo in ne rešujejo bistvenih kratkoročnih problemov, kot sta plačilna nedisciplina in slaba likvidnost podjetij, ki sta poleg izgube naročil in posledično večje brezposelnosti, resni posledici gospodarske krize. Napoved rahlega okrevanja gospodarstva v letošnjem letu je sicer dobrodošla, vendar pa bodo za dvig gospodarske rasti potrebni bistveno korenitejši ukrepi, v smislu zagotavljanja dobrega poslovnega okolja in razvojnih spodbud, ki bodo omogočile nov investicijski cikel ter s tem ponoven zagon gospodarstva.

NOVICE IN DOGODKI

SEKCIJA ZA PROMET IN ZVEZE

LJUBLJANA, 24.2.2010 - Odbor sekcije za promet in zveze se je sestel na 5. redni seji in obravnaval predlog za pristop k novi kolektivni pogodbi za prevoz blaga. Določena in potrjena je bila pogajalska skupina na strani delodajalcev ter sprejet sklep, da člani Odbora sekcije in pogajalske skupine podajo pripombe in dopolnitve predloga, ki so ga pripravile strokovne službe ZDS.

UPRAVNI ODBOR ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE

LJUBLJANA, 9.3.2010 - Na 13. redni seji je Upravni odbor Združenja delodajalcev Slovenije gostil ministra za delo, družino in socialne zadeve, dr. Ivana Svetlika, ki je predstavil predvidene spremembe delovno-pravne zakonodaje.



9. marca 2010 je bil osrednji gost Upravnega odbora ZDS minister za delo, družino in socialne zadeve.

Upravni odbor ZDS je obravnaval in potrdil Poročilo o delu 2009 in Finančno poročilo za 2009 ter sprejel Program dela 2010 in Finančni načrt za 2010. Člani Upravnega odbora ZDS so potrdili tudi imenovanje dveh novih članov v Komisijo za plačno politiko.

EKONOMSKO SOCIALNI SVET

LJUBLJANA, 12.3.2010 - Na 188. seji ESS je potekala razprava o Predlogu zakona o urejanju trga dela in o predlaganih spremembah Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na skrajšanje odpovednih rokov in

znižanje odpravnin ob prenehanju delovnega razmerja.

Sprejeti so bili sklepi, da je potrebno poslati pripombe na predlagana zakona in predloge za člane delovne skupine za pripravo sprememb ZDR in za oblikovanje Sklada za odpravnine do 19. marca 2010.

Na 189. seji ESS, ki je bila 22. marca 2010, je bil obravnavan paket socialne zakonodaje, ki obsega predlog Zakona o socialno-varstvenih prejemkih, predlog Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev in predlog Zakona o dolgotrajni oskrbi in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo.

Na 190. seji ESS, ki bo v petek 26. marca 2010, naj bi nadaljevali z razpravo o predlogu Zakona o urejanju trga dela in predlaganih spremembah ZDR, obravnavan pa bo tudi predlog Zakona o malem delu.

SESTANKI STROKOVNE DELOVNE SKUPINE ZA PRIPRAVO UKREPOV ZA DOSEGANJE CILJEV MODERNIZACIJE POKOJNINSKEGA SISTEMA

LJUBLJANA, 18.3.2010 - Strokovna delovna skupina za pripravo ukrepov za doseganje ciljev modernizacije pokojninskega sistema je na sestankih konec februarja in začetku marca 2010 obravnavala problematiko sedanjega invalidskega zavarovanja in obravnavala predvidene rešitve modernizacije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja in obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

NACIONALNI SEMINAR O PRESTRUKTURIRANJU

LJUBLJANA, 16.3.2010 - Združenje delodajalcev se je udeležilo Nacionalnega seminarja o prestrukturiranju, ki ga je v Ljubljani organiziral Mednarodni center za usposabljanje pri Mednarodni organizaciji dela (ITC-ILO), v sodelovanju z Evropsko komisijo – DG za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti. Seminar je bil orga-

niziran v okviru projekta »Prestrukturiranje v Evropi: 27 nacionalnih seminarjev«.

ZDS je bilo povabljen k sodelovanju na okrogli mizi: Kako učinkoviti in uporabni so obstoječi ukrepi in orodja za predvidevanje prestrukturiranja v času sedanje gospodarske krize?. Bolj podrobno smo predstavili poglede na prednosti in pomanjkljivosti ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev.

Udeležba ZDS na seminarju je bila odlična priložnost za predstavitev problematike predstavnikom Mednarodne organizacije dela in Evropske komisije, saj je predpogoj za spremembo ureditve v Sloveniji, sprememba na mednarodni ravni.

SKUPNA NOVINARSKA KONFERENCA ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE IN GOSPODARSKE ZBORNICE SLOVENIJE

LJUBLJANA, 17.03.2010 - ZDS je skupaj z GZS predstavilo delodajalska stališča do sprememb delovnopravne zakonodaje (spremembe Zakona o delovnih razmerjih, predlogov Zakona o urejanju trga dela in Zakona o malem delu), stališča do novega Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, predstavili pa smo tudi posledice sprejetega Zakona o minimalni plači in pozvali sindikate k razumnem delovanju v podjetjih v primeru postopnega dviga minimalne plače.



Generalni sekretar ZDS, Jože Smole in mag. Slavi Pirš, vodja odelka za prejemke iz delovnih razmerij sta medijem predstavila stališča ZDS.

Ponovno smo opozorili tudi na hude likvidnostne težave v gospodarstvu in posebej izpostavili problem plačilne nediscipline, ki še pogloblja nelikvidnost tudi v podjetjih, ki sicer imajo naročila.

Gradivo z novinarske konference najdete na: http://www.zds.si/novinarsko_sredisce/sporocila_za_javnost/99/

ZDS NA SREČANJU IZVRŠNEGA ODBORA UBCCE

ISTANBUL, 11.-12.3.2010 - ZDS se je kot pristopni kandidat opazovalec udeležilo srečanja izvršnega odbora UBCCE (Union of Black Sea and Caspian Confederation of Enterprises).

Razpravljali so o opravljenem delu v 2009 in programu dela za 2010, kjer je bilo še posebej izpostavljeno vprašanje kako povezati regije in omogočiti podjetjem sodelovanje tudi na panožnem nivoju. Posebna pozornost v 2010 bo namenjena tudi razvoju globalne okoljske osveščenosti in razvoju t.i. zelenih delovnih mest in v okviru tega možnosti sodelovanja med člani UBCCE.



Predstavitve ZDS na srečanju izvršnega odbora UBCCE.

SLOVESNA RAZGLASITEV ZMAGOVALCEV NATEČAJA ZLATA NIT 2009

LJUBLJANA, 18.3.2010 - V okviru medijsko-raziskovalnega projekta in nacionalnega izbora najboljših zaposlovalcev Zlata nit so že tretjič razglasili najboljše zaposlovalce leta. V kategoriji malih podjetij je ta naziv

pripadel podjetju Vivo Catering, v kategoriji srednje velikih podjetij podjetju Nil in v kategoriji velikih podjetij Si.mobilu.

Združenje delodajalcev Slovenije je sodelovalo v projektu v okviru izborne komisije, katere član je generalni sekretar ZDS, Jože Smole.

KONFERENCA SOCIALNIH PARTNERJEV »MALO DELO - VELIKA POTUHA DRŽAVI«

LJUBLJANA, 23.3.2010 - Študentska organizacija Slovenije je v dvorani Državnega sveta organizirala konferenco na kateri je kot predstavnik delodajalcev sodelovalo ZDS. Predstavniki dijakov, študentov, upokojencev, nevladnih organizacij, sindikatov javnega in zasebnega sektorja ter predstavniki delodajalcev so razpravljali o predlogu Zakona o malem delu, spremembah na trgu dela, ki jih prinaša in pomankljivostih predlaganega zakona.

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 naročnitvi dodatnega (novega) izvoda časnika Dnevnik ali katerekoli druge edicije časopisne družbe Dnevnik, d.d.

IZOBRAŽEVANJA

Frida Bertoncel

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ

APRIL				
1.4.2010	NOVO!	Kako oblikovati in kako braniti transferne cene v času krize?	Mitja Černe	
8.4.2010		Zaposlovanje tujcev – Urejanje dela in zaposlitve tujcev iz EU in iz tretjih držav ter delovna razmerja s tujci s pravnega vidika	Maja Skorupan	
9.4.2010		Predlog plačnega modela ZDS, Novo mesto, Kovinotehna MKI	Mag. Slavi Pirš	delavnica
13.4.2010		TERJATVE – upravljanje – zavarovanje – izterjava	Dida Volk	
14.4.2010		Kaj naj pričakujemo od notranje revizije?	mag. Blanka Vezjak	
15.4.2010	NOVO!	Varstvo osebnih podatkov	dr. Monika Benkovič Krašovec	
16.4.2010		Predlog plačnega modela ZDS, Maribor	Mag. Slavi Pirš	delavnica
21.4.2010		3. del: Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe	dr. Branko Mayr	
23.4.2010	NOVO!	Obračun in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja	Mag. Slavi Pirš, Kristina Barič	delavnica
29.4.2010	NOVO!	Ali veste kako upravljati s starejšimi delavci?	Anže Hiršl	delavnica
MAJ				
13.5.2010		4. del: Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe	dr. Branko Mayr	

V APRILU NE ZAMUDITE

1.4.2010 Kako oblikovati in kako braniti transferne cene v času krize?

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

8.4.2010 Zaposlovanje tujcev – Urejanje dela in zaposlitve tujcev iz EU in iz tretjih držav ter delovna razmerja s tujci s pravnega vidika

Maja Skorupan, univ.dipl.prav., samostojna pravna svetovalka na Združenju delodajalcev Slovenije, ima izkušnje s področja zaposlovanja tujcev, kot svetovalka in predavateljica na delovnopravnem področju in je avtorica priročnikov *“Zaposlovanje tujcev – priročnik za delodajalce”* ter *“Postopki napotitve slovenskih delavcev na delo v države članice EU”* in soavtorica knjige *“Vzorci delovnopravnih in drugih pogodb za izvajanje dela in vzorci odpovedi pogodb o zaposlitvi s komentarjem”*.

9.4.2010 Predlog plačnega modela ZDS

Mag. Slavi Pirš, je zaposlena na Združenju delodajalcev Slovenije kot vodja oddelka za prejemke iz delovnega razmerja. Njena osrednja tema so prejemki iz delovnega razmerja s katerimi se je seznanila najprej s statističnega vidika (SURs), potem ekonomskega (GZS-SKEP), od leta 1999 dalje pa z vidika socialnega dialoga s posebnim poudarkom na kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja. Med publikacijami ZDS je zaslediti kar nekaj njenih komentarjev h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja, med drugimi publikacijami pa je najbolj odmeven priročnik z naslovom *Predlog plačnega modela ZDS*.

13.4.2010 TERJATVE – upravljanje – zavarovanje - izterjava

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

14.4.2010 Kaj naj pričakujemo od notranje revizije?

Mag. Blanka Vezjak, pooblaščenka revizorka, preizkušena notranja revizorka in preizkušena računovodkinja, z dolgoletnimi izkušnjami pri vodenju in izvajanju revizijskih in svetovalnih projektov v okviru največjih mednarodnih revizijskih in svetovalnih družb in od marca letos v Vezjak svetovanje, družbi za svetovanje pri obvladovanju tveganj in revidiranje poslovanja (info@vezjak-svetovanje.si). Kot neodvisna zunanja ocenjevalka izvaja presoje kakovosti notranje revizijske dejavnosti v bankah, zavarovalnicah in podjetjih. Je avtorica strokovnih prispevkov in predavateljica na strokovnih izobraževanjih z več kot 200 bibliografskimi enotami. Na Ekonomsko-poslovni fakulteti v

Mariboru sodeluje kot višja predavateljica za računovodstvo in revizijo.

15.4.2010 Varstvo osebnih podatkov

Dr. Monika Benkovič Krašovec je doktorica geografskih znanosti in univerzitetna diplomirana sociologinja. Pri Informacijskem pooblaščenju je zaposlena od aprila 2006, kot državna nadzornica za varstvo osebnih podatkov od aprila 2007.

21.4.2010 Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe – 3.del

Dr. Branko Mayr, pooblaščen revizor, pooblaščen ocenjevalec vrednosti podjetij, davčni svetovalec in stalni sodni izvedenec z dolgoletnimi izkušnjami. Avtor oziroma soavtor več kot 120 bibliografskih enot s strokovnega področja, ki ga pokriva. V vlogi pooblaščenega revizorja, ocenjevalca vrednosti podjetij in davčnega svetovalca je sodeloval pri revidiranju, ocenjevanju vrednosti, organiziranju, saniranju, reorganiziranju več kot 400 slovenskih podjetij. Je dekan Visoke šole za računovodstvo v Ljubljani.

23.4.2010 Obračun in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja

Mag Slavi Pirš in 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.

29.4.2010 Ali veste kako upravljati s starejšimi delavci?

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".

NAJAVE SEMINARJEV

MAJ			
	TRANSFERNE CENE s knjigo Transferne cene - poslovni in davčni vidik	Mag. Štefan Kuhar	
NOVO!	Igralniške napitnine v luči sprememb zakona o igrah na srečo in njihov vpliv na motivacijo zaposlenih	Andrej Raspor	
NOVO!	Praktično usposabljanje delavcev na delovnem mestu – naloge vodje procesa (usposabljanje vodij proizvodnih procesov za izvajanje praktičnega usposabljanja in nadzora delavcev na delovnem mestu po zahtevah Zakona o varnosti in zdravju pri delu)	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	Delavnica
	Ali veste kako upravljati s starejšimi delavci?, Maribor		Delavnica
NOVO!	Zakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi – Aktivnosti pred odpovedjo za zakonito odpoved	Anže Hiršl	
	Odprava dvojne obdavčitve rezidentov in obdavčitve nerezidentov v RS	Petra Istenič	

Ali imate o izobraževanjih ZDS kakršnokoli vprašanje? 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 ZAPOSLOTVI 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?



PRAVILNIK O PREPOVEDI IN NADZORU ALKOHOLIZIRANOSTI NA DELOVNEM MESTU

PRAVILNIK O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

PRAVILNIK O LETNEM DOPUSTU

PRAVILNIK O NADZORU ODSOTNOSTI ZARADI BOLEZNI ALI POŠKODBE

Prvi inovativni zbir pravilnikov s področja delovnega prava

- Si želite v podjetju bolj natančno urediti nekatera delovna pravna vprašanja?
- Ali porabite za pisanje določenih pravilnikov preveč časa?
- Ne najdete pravilnikov, ki bi bili v skladu z veljavno zakonodajo?

**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 Bertancel.**

GOSTUJOČE PERO

NOVA UREDITEV IGRALNIŠKIH NAPITNIN V SLOVENIJI



Andrej Raspor je leta 2001 končal študij visokošolske smeri na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju. Na isti fakulteti je nadaljeval s študijem na univerzitetni smeri in diplomiral v letu 2003 ter pridobil naziv univerzitetni diplomirani organizator dela – kadrovske smeri. Trenutno obiskuje 4. letnik doktorskega študija Menedžment kadrov in delovna razmerja na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Področje njegovega raziskovanja so delovna razmerja in napitnina. Zaposlen je v družbi HIT, d. d., iz Nove Gorice, kot direktor projektov. Je tudi član Komisije za delovno in socialno pravo pri ZDS.

Andrej Raspor, HIT, d.d.

Urejanje napitnin igralnih miz sega v leto 1993, ko so bile prvič omenjene v Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma. Leta 1995 je sledila ureditev v Zakonu o igrah na srečo (v nadaljevanju ZIS). Prav ta predlog in kasnejša implementacija sta sprožila več napovedi in tudi dejansko izvedenih stavk, saj so bile napitnine uzakonjene kot prihodek igralnice. Prav tako ni bil jasno dorečen status njene delitve. Sindikat igralniških delavcev Slovenije (v nadaljevanju SIDS) se je vedno zavzemal za spremembe teh členov. Prav SIDS je bil tudi pobudnik in avtor amandmajev, ki so sedaj na novo uredili tudi preostale napitnine v igralnici. Glede na dejstvo, da določeni člani še vedno dopuščajo različno tolmačenje, skušamo s prispevkom odpreti razpravo, ki bo razjasnila odprte dileme.

Receptorji jo prejemajo ob prodaji vstopnic. Gledano z vidika kraja nastanka, nastajajo napitnine na produkcijskih sredstvih koncesionarja v času obratovanja. S tega stališča ni moč pričakovati, da bi lahko bili zaposleni do napitnin upravičeni neposredno, brez soglasja delodajalca. Delodajalec se lahko odloča, ali bo napitnine dovoljeval ali pa jih bo celo prepovedal. Seveda je delodajalcu v interesu, da zaposleni prejemajo napitnine, saj na ta način del finančnih obveznosti prenesejo na goste. Posledično je zaradi teh prihodkov zaposlenih manj pritiskov po dvigu plač iz drugih naslovov. Potrebno je poudariti, da napitnina v slovenskih igralnicah vztrajno pada. Tako je bilo pred leti še za 18 mio. EUR napitnin na igralnih mizah. V letu 2008 jih je bilo za 13,8 mio. EUR na igralnih miz in za 3 mio. EUR ostalih napitnin v igralnici. V letu 2009 je napitnina igralnih miz padla že na 12 mio. EUR. Vzrokov za padec napitnin je več. Napitnina je v neposredni povezavi z realizacijo igralnih miz, ki je v zadnjih letih v upadu. Poleg tega smo deležni spremenjenih navad gostov kot tudi nezainteresiranosti zaposlenih, še posebej tistih, ki niso udeleženi v sistemu njene delitve.

KAJ POGOJUJE NASTANEK NAPITNINE V IGRALNICI IN KOLIKŠNA JE NAPITNINA V SLOVENSKEH IGRALNICAH?

Napitnina naj bi bila nagrada za nadstandardno storitev, saj gosti najpogosteje nagrajujejo prijaznost, profesionalnost in dobro voljo zaposlenih ter kakovosten servis. Seveda na napitnino v igralnici vpliva tudi vraževernost kot dejavnik sreče – pozitiven rezultat igralca. Zato jo zaposleni na igralnih mizah prejemajo ob izvajanju iger – izplačil dobitkov. Tudi zaposleni na igralnih avtomatih in blagajnah so je deležni ob izplačilu dobitkov igralnih avtomatov (t. i. jackpotov).

KAKO JE NAPITNINA UREJENA V TUJINI IN KAKŠNA JE PRAKSA V SLOVENSKEH IGRALNICAH?

V svetu se je izoblikovala ureditev, da se napitnina igralnih miz zbira po zakonsko predpisanem postopku. Ta lahko napitnino dovoljenje ali pa ne. Preostalo napitnino v igralnicah in igralnih salonih zakonodaja ureja le izjemoma. Na splošno najbolj liberalni sistemi dovoljujejo, da je lahko napitnina igralnih miz stvar prejemnika. Tako ureditev poznajo v ameriških in kanadskih igralnicah pri izvajanju pokra, sicer pa velja taka praksa v večini držav za napitnino blagajnikov, zaposlenih na igralnih avtomatih, receptorjev ipd. Sledijo ureditve, kjer je napitnina

igralnih miz delno ali v celoti prihodek igralnice (npr. Slovenija, Litva, Madžarska) oz. si jo igralnice lastijo, čeprav v zakonu to ni eksplicitno predpisano (Bosna in Hercegovina, Hrvaška, Črna gora). Vendar pa lahko iz večine ureditev implicitno razberemo, da z napitninami upravljajo delodajalci (npr. Mehika, Španija, Macao), saj s tem uravnavajo dohodke zaposlenih. Na drugi strani srbska ureditev eksplicitno določa, da napitnina igralnih miz ni prihodek igralnice. Neodvisno od tega, ali je napitnina prihodek igralnice ali ne, se je v vseh obravnavanih državah, kjer je dovoljeno sprejemanje napitnine, izoblikovala ureditev, da se napitnina igralnih miz zaradi posebnosti nastajanja in narave dela krupjejev zbira v posebnih zabojčkih na igralnih mizah. Zato je bil sistem delitve napitnine predhodno dogovorjen z zaposlenimi prav na igralnih mizah. Še posebej je to opazno, kjer imajo delitev urejeno v panožni (npr. Avstrija, Nizozemska, Avstralija...) ali podjetniški (npr. Italija, Francija, Argentina, Mehika ...) kolektivni pogodbi. Obstajajo pa tudi ureditve, ko delitev določi upravljavec igralnice sam (npr. Bosna in Hercegovina, Črna gora, Hrvaška ...).

Čeprav je že stari zakon določal, da je potrebno podrobno ureditev opredeliti v panožni kolektivni pogodbi, kljub večkratnim pobudam s strani SIDS, da bi prišlo do ureditve napitnine v panožni kolektivni pogodbi za igralništvo, do tega še ni prišlo. Poseben akt, ki ureja to področje, imajo sprejet v podjetjih znotraj skupine HIT in v Casino Ljubljana. Sicer iz raziskave izhaja, da večina (92 %) anketiranih slovenskih igralniških delodajalcev svojim zaposlenim dovoljuje sprejemanje napitnine. Ponekod napitnine ne dovoljujejo v igralnih salonih in pri velikih koncesionarjih med t. i. nadzorniki. Urejen sistem zbiranja in delitve napitnine ima 73 % anketiranih igralniških podjetij. Praksa, da bi se napitnina delila med sodelavce, pa je značilna za dobro polovico (62 %) anketiranih podjetij.

KAJ PRINAŠAJO SPREMEMBE ZAKONA IN KATERE DILEME OSTAJAJO ODPRTE?

Zavedanje o napitnini in njeno urejanje se je z igralnih miz preslikalo tudi na ostala področja v igralnici. V nadaljevanju bomo pojasnili, kaj v praksi prinaša sprememba.

Prva sprememba je v 82.a členu, ki določa, da »minister, pristojen za finance, podrobneje določi pogoje in način prirejanja posebnih iger na srečo v igralnici«, kar lahko v praksi pomeni, da napitnine tudi omeji oz. prepove vsakršno spraševanje po napitnini. Sledi sprememba v 86. členu, in sicer, da se je beseda »delavci« nadomestila z »osebami«, kar posledično spremeni tudi 88. člen, kjer s črtanjem besedila »ki vodijo posebne igre na srečo ali nadzorujejo igre«, napitnine ne sme prejemati nihče v igralnici, čeprav v praksi to določilo negira 91. člen, ki kasneje pod določenimi pogoji dovoljuje njeno zbiranje. Ta sprememba je zelo pomembna, saj so si vodstva ta člen tolmačila tudi tako, da v nekaterih igralnicah in igralnih salonih napitnine niso smeli sprejemati zaposleni na igralnih avtomatih, saj večina njih spada med tiste, ki nadzorujejo igre, in torej spadajo med t. i. nadzornike (85.a člen ZIS). Enaka razlaga je veljala tudi za inšpektorje na igralnih mizah. Po novem bo to dovoljeno, čeprav zakon kasneje implicitno dopušča že samemu koncesionarju (ne samo ministru v 82.a členu), da lahko to pravico zaposlenim omeji (90. člen).

Najpomembnejša sprememba je v 91. členu, kjer se je po stari ureditvi v skupni sklad zbirala le napitnina na igralnih mizah. Sedaj je besedilo dopolnjeno tako, da »lahko igralci dajejo napitnino, ki se daje v posebne skrinjice pri igralnih mizah, igralnih avtomatih, blagajnah in recepcijah«. Napitnina sicer ostaja sestavni del prihodkov koncesionarja, vendar se »v celoti nameni za plače zaposlenih za delovno uspešnost«. To bo lahko pomenilo dodatno obremenitev stroškov dela

igralnice, še posebej ker se »napitnina med zaposlene razdeli sorazmerno z višino napitnine, ki jo ustvarijo na posameznih delovnih mestih v igralnici«.

Zakon v končnih določbah tudi določa, da se »podrobnejši način delitve napitnin določi s panožno kolektivno pogodbo /.../ v 6 mesecih od objave zakona«, sicer se pravna oseba kaznuje (111. člen) »z globo od 7.500 do 52.500 EUR«.

KAKŠNE SO PREDNOSTI NOVE UREDITVE?

Največje prednosti zakona z vidika zaposlenih so pri nadzornikih, saj večina delodajalcev tam napitnine ni dopuščala. Na drugi strani pa bodo napitnine receptorjev in blagajnikov v neto prihodkih zaposlenih padle za slabo polovico (plačilo davkov in prispevkov). To pa bo zagotovo sprožalo napetosti na strani delojemalcev. Z vidika delodajalcev bo nova ureditev omogočila pregled nad prihodki zaposlenih in možnost vzpostavitve uravnoveženega sistema nagrajevanja.

KOLIKO JE ČLEN, KI DOLOČA, DA JE POTREBNO DELITEV UREDITI V PANOŽNI KOLEKTIVNI POGODBI, ZAVEZUJOČ?

Tako ureditev smo imeli tudi v starem zakonu (91. člen), pa se v praksi ni zgodilo nič. Podjetja so sicer postopoma začela urejati to področje, vendar kakšnega večjega odziva ni bilo. Vodstva so se odzvala šele, ko je napitnina v deležu prihodkov igralnih miz občutno padla. Z obstoječim členom je sicer obveza večja, vendar se postavlja vprašanje, ali ni rok za izpogajanje panožne kolektivne pogodbe prekratek. Tu tudi ni posebej opredeljeno ali naj bi bila urejena v posebni panožni kolektivni pogodbi za igralništvo, kot

ČLEN	UREDITEV ZIS – 1995	NOVA UREDITEV ZIS – 2010
82.A ČLEN		Minister, pristojen za finance, podrobneje določi pogoje in način prirejanja posebnih iger na srečo v igralnici.
86. ČLEN	Delavci v igralnici (v nadaljnjem besedilu: delavci), ki imajo neposreden stik z izvajanjem igre, se ne smejo udeleževati posebnih iger na srečo kot igralci v igralnici oziroma igralnem salonu, ki je v lasti ali v upravljanju koncesionarja, pri katerem so zaposleni.	Osebe, ki sodelujejo pri izvajanju posebnih iger na srečo pri posameznem koncesionarju (v nadaljnjem besedilu: delavci), se pri tem koncesionarju ne smejo udeleževati posebnih iger na srečo.
88. ČLEN	Delavci, ki vodijo posebne igre na srečo ali nadzorujejo igre, ne smejo od igralcev sprejemati napitnin, daril, posojil ali drugih ugodnosti zase ali za koga drugega.	Delavci, ne smejo od igralcev sprejemati napitnin, daril, posojil ali drugih ugodnosti zase ali za koga drugega.
90. ČLEN	Pravice in obveznosti delavcev v zvezi z vodenjem posameznih posebnih iger na srečo in njihovim odnosom do igralcev se uredijo s splošnimi akti za igralnico.	Koncesionar uredi pravice in obveznosti delavcev v zvezi z vodenjem posameznih posebnih iger na srečo in njihovim odnosom do igralcev s splošnim aktom
91. ČLEN	Ne glede na določbo 88. člena tega zakona lahko igralci dajejo napitnino za izvajanje določenih posebnih iger na srečo, ki se daje v posebne skrinjice na igralnih mizah. Napitnina iz prejšnjega odstavka je sestavni del prihodkov koncesionarja. Prihodki iz napitnine so lahko podlaga za plače in plače na podlagi delovne uspešnosti. Pri delitvi prihodka iz napitnin iz prejšnjega odstavka so izvzeti člani uprave in drugi vodilni delavci koncesionarja. Način delitve se določi s splošnim aktom za igralnico v skladu s panožno kolektivno pogodbo	Ne glede na določbo 88. člena tega zakona lahko igralci dajejo napitnino, ki se daje v posebne skrinjice pri igralnih mizah, igralnih avtomatih, blagajnah in recepcijah. Napitnina iz prejšnjega odstavka je sestavni del prihodkov koncesionarja in se v celoti nameni za plače zaposlenih za delovno uspešnost. Pri delitvi prihodka iz napitnin iz prejšnjega odstavka so izvzeti člani uprave in drugi vodilni delavci koncesionarja. Napitnina se med zaposlene razdeli sorazmerno z višino napitnine, ki jo ustvarijo na posameznih delovnih mestih v igralnici, določenih v prvem odstavku tega člena. Podrobnejši način delitve napitnin se določi s panožno kolektivno pogodbo.
111. ČLEN		Z globo od 7.500 do 52.500 evrov se kaznuje za prekršek pravna oseba, če: 15. dopusti, da delavec od igralcev sprejme napitnino, darilo, posojilo ali drugo ugodnost zase ali za koga drugega (88. člen); 17. napitnino nameni v nasprotju z 91. členom tega zakona;
119. ČLEN		Z globo od 500 do 3.500 evrov se kaznuje za prekršek posameznik – oseba, ki sodeluje pri izvajanju posebnih iger na srečo, če: 3. od igralcev sprejme napitnino, darilo, posojilo ali drugo ugodnost zase ali za koga drugega (88. člen);
NOV ČLEN		Delodajalci in delojemalci uskladijo panožno kolektivno pogodbo z določili četrtega odstavka 30. člena tega zakona najkasneje v šestih mesecih po uveljavitvi tega zakona.
		Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

se zavzema SIDS, ali pa v okviru Kolektivne pogodbe za gostinstvo in turizem, kamor so trenutno umeščeni igralniški delavci. Ker je začel 27. 2. 2010 teči šestmesečni rok, to pomeni, da mora biti urejena do vključno 27. 8. 2010. V kolikor delodajalci v tem času ne bodo uredili napitnin, so predvidene do-

ločene kazni. Zastavlja se vprašanje pravne odgovornosti delodajalcev, v kolikor panožna kolektivna pogodba ne bo pravočasno sprejeta. Tako bodo verjetno morali napitni- no urediti kar na ravni podjetja.

ALI LAHKO GLEDE NA OBSTOJEČO ZAKONODAJO DELODAJALCI OMEJIMO NAPITNINE?

Implicitno je to možno, in sicer na ta način, da zaposlenim z internimi navodi- li omejijo spraševanje oz. zahvaljevanje (v

taki obliki, kot je prisotno sedaj) za napitnino. Prav tako jo lahko omeji pristojni minister. Take primere poznamo (npr. v Angliji) za napitnine na igralnih mizah. Vendar naj opozorimo, da so primerne zgolj za države z zelo nizko obdavčitvijo (igralništva ali plač) in zato prihodki iz napitnine ali realizacije ne predstavljajo večje razlike v neto prihodkih koncesionarja. Iz tega naslova bi nastajala na igralnih mizah in igralnih avtomatih večja realizacija, saj bi se napitnina srednjeročno pojavila v realizaciji. Ker pa je ta obdavčena, to pomeni nižje neposredne prihodke za koncesionarja. V praksi bi to pomenilo manjše prihodke zaposlenih iz naslova napitnin in še večje pritiske po povečani plači. Delodajalci pa bodo morali ustrezno razrešiti razmerje v plačah zaposlenih, saj bo sedaj to podrto.

KDO DEJANSKO USTVARJA NAPITNINO IN ZATO SPADA MED UPRAVIČENCE DO NAPITNINE, KOT JIH DOLOČA ZAKON?

Po veljavni ureditvi naj bi bili do napitnine upravičeni zaposleni. Pri tem gre poudariti, da so zaposleni vse osebe, ki po pogodbi delajo za drugo rezidenčno institucionalno enoto in prejemajo nadomestilo. Pri tem se postavlja vprašanje, ali lahko v to skupino vključimo poleg zaposlenih, ki delajo pri koncesionarju za določen ali nedoločena čas, tudi samostojne podjetnike oz. tiste, ki delajo preko študentskega servisa. Dejstvo je namreč, da vsaj 20 % vseh zaposlenih v slovenskih igralnicah in igralnih salonih dela preko študentskega servisa in obremenjuje stroške dela. Sami menimo, da bi jih morali vključiti v delitev, saj bi jih lahko le na ta način motivirali, da izboljšajo kakovost servisa in odnos do gosta, kar je tudi osnovni pogoj za večjo napitnino vse prej omenjenih skupin delavcev.

KAKO PREPREČITI, DA NE BO PRIŠLO DO SPORA NA RAVNI SOCIALNIH PARTNERJEV?

Ureditev, ki je bila sprejeta, narekuje igralniškemu koncesionarjem, da nemudoma pričnejo z aktivnostmi za ureditev v panožni kolektivni pogodbi. Ker pa ni pričakovati, da bi lahko v tako kratkem času zaključili pogajanja, je smiselno, da tisti koncesionarji, ki tega področja še nimajo urejenega, predhodno uredijo delitev na ravni podjetja. Vendar kaže poudariti, da morajo to ureditev uskladiti z zaposlenimi oz. z njihovimi predstavniki v sindikatih. Svetujemo pa jim tudi, da delitev verificirajo med vsemi zaposlenimi na t. i. referendumu. Na tak način se bodo izognili napetostim z zaposlenimi kot tudi pravni praznini, ki bo nastala po prehodnem obdobju.

Viri in literatura

1. Raspor, Andrej. 2010a. Izzivi napitnine v slovenskem gostinstvu in igralništvu. V postopku objave.
2. Raspor, Andrej. 2010b. Pravno urejanje napitnin v igralništvu: primerjalna analiza. V postopku objave.
3. Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije. Ur. l. RS, št. 2/1991 (28. junij 1991).
4. Republika Slovenija. 1995. Zakon o igrah na srečo (uradno prečiščeno besedilo (ZIS-UPB1). Ur. l. RS, št. 134/2003 (30. 12. 2003).
5. Republika Slovenija. 2010. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o igrah na srečo (ZIS-C). Ur. l. RS, št. 10/2010 (12. 2. 2010).

EKONOMSKI KAZALCI

PRIMERJAVA RAZLIČNIH UKREPOV ZA IZHOD IZ KRIZE - "EUROPEAN REFORM BAROMETER"

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.

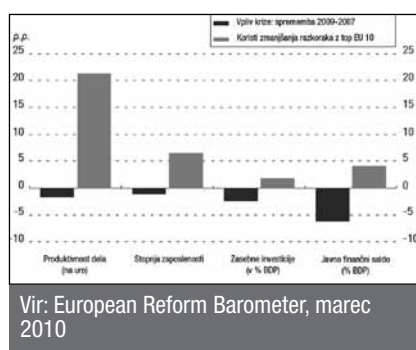
Maja Ceglar Ključevšek

Businesseurope (BE) je v začetku marca objavil poročilo imenovano European Reform Barometer, Spring 2010 – Benchmarking Our Way Out of Crisis (v raziskavo zajetih 27 držav EU, Norveška in Švica). Na osnovi ključnih kazalnikov zaposlenosti, produktivnosti, investiranja, konkurenčnosti in javnih financ je poročilo opredelilo vodilne države in tiste, ki zaostajajo, ter izločilo ozka grla za ponovno rast v posameznih državah. Ekonomski oddelek BE je na podlagi raziskav članov BE identificiral prioritete za reforme v svetu po krizi in predlagal načine za izboljšanje upravljalških instrumentov za novo strategijo rasti EU. Glavna sporočila Reform barometra BE navajam v nadaljevanju.

ZMANJŠEVANJE RAZKORAKA ZNOTRAJ EU

EU v primerjavi z ostalim svetom že desetletje izgublja v smislu ekonomske moči, kriza pa je le še dodatno pospešila ta negativen trend. Zato BE poziva, da EU pristopi k reševanju tega problema tako, da nameni večjo pozornost globalni konkurenčnosti kot faktorju notranje rasti in stabilnosti za kar je

Vpliv krize v primerjavi z vplivom reform v EU



Splošna ocena glede na izbrane indikatorje

NAD POVPREČJEM	Avstrija, Ciper, Češka republika, Danska, Finska, Nemčija, Luxemburg, Nizozemska, Norveška, Poljska, Slovaška, Švedska, Švica
	Vendar gre na slabše: Irska, Slovenija
POD POVPREČJEM	Vendar kažejo večjo odpornost: Bolgarija, Madžarska, Francija
	Belgija, Estonija, Grčija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Portugalska, Romunija, Španija, Velika Britanija

ključen pristop k premagovanju strukturnih ovir tako na evropski kot nacionalni ravni.

Zato je ključno, da posamezne članice EU usmerijo svoja prizadevanja v zmanjšanje razkoraka z vodilnimi, najbolj uspešnimi državami EU.

Zmanjšanje razkoraka v produktivnosti bi tako lahko vzpodbudilo povečanje BDP na prebivalca za 21%, kar bi se pokazalo v povprečnem povečanju BDP na prebivalca za 6.800 EUR, v primerjavi z učinkom krize, ki je zmanjšal BDPpc za 540 EUR. Seveda pa bi bilo za to potrebno močno prizadevanje v vsaki državi članici na področjih odprave ovir za razvoj in inovacije ter dostopa do financiranja, trgov in tehnologij.

V primeru, da bi na EU ravni dosegli stopnje zaposlenosti kot jo ima 10 vodilnih držav EU (70%), bi to ustvarilo skoraj 15 milijonov delovnih mest, kar je po oceni BE več kot znaša učinek krize in starajoče se populacije v tem desetletju.

LETO 2009 V DRŽAVAH ČLANICAH

Seveda nobena od držav članic EU ni uspešna na vseh področjih in tudi kriza je imela različne učinke na bruto domači proizvod, zaposlenost, investiranje, mednarodno trgovino ter javne finance, kar pa kaže tudi na šibke točke posameznih držav.

Na podlagi ocen bi morale posamezne države delovati v smeri odpravljanja ovir, ki omejujejo delovanje nacionalnega gospodarstva. Tako je npr. Portugalska krepko pod povprečjem z nizko produktivnostjo in

stopnjo investiranja ter posledično slabo zunanjo konkurenčnostjo. Baltiške države, Romunija in Bolgarija pa beležijo velike razlike z vodilnimi državami v produktivnosti in trenutnim stanjem javnih financ, ki ostaja glaven vir ranljivosti, še posebej v Romuniji in Bolgariji. Glede na leto 2008 so Baltiške države in Irska imele največje posledice krize na trg dela, ki so se pokazale v visoki rasti brezposelnosti in zmanjšanju števila delovnih ur na zaposlenega. Na drugi strani pa tudi večje države kot so Nemčija, Italija, Španija, Belgija in Francija z veliko pomanjkljivostmi kažejo, da potrebujejo kar nekaj reform na trgu dela v smislu doseganje večje zaposlenosti in uporabe delovne sile.

PRIORITETE IN PRIPOROČILA

Na podlagi prioritet, ki so jih izpostavila združenja delodajalcev, ki so del BE, je opredeljenih 5 glavnih področij: vzdržnost in stabilnost javnih financ, finančni trgi in dostop do financ, izobraževanje in vseživljensko učenje, zakonodaja, specifična za posamezne sektorje, R&D in inovacije. Poročilo tako izpostavlja, da je premagovanje strukturnih ovir za rast na ravni EU in na nacionalni ravni ključnega pomena za prihodnost EU.

Celotno poročilo je dostopno na: <http://www.businesseurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=25981>

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

Inflacija

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-II
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	1,4 ¹
	Medletna inflacija (dec t/dec t-1)	8,9	7,0	7,2	4,6	3,2	2,3	2,8	5,6	2,1	1,8	1,3 ²
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	0,9 ²

Vir: Statistični urad RS, 26.2.2010 in Eurostat, 16.3.2010

V Sloveniji so se cene življenjskih potrebščin februarja v primerjavi z prejšnjim mesecem povečale za 0,4%, medletna inflacija pa je bila malenkost nižja kot v prejšnjem mesecu in je znašala 1,3%.

V Evro območju se je medletna inflacija februarja po prvi oceni Eurostata znižala na 0,9% (1%; januar 2009/januar 2010).

Medletna inflacija v Sloveniji tako ostaja višja kot v evrskem območju, februarjsko

zvišanje cen pa predvsem posledica dviga cen komunalnih storitev, energentov, hrane (predvsem zelenjava) ter počitnic v paketu.

GOSPODARSKA RAST

Gospodarska rast

realna rast bruto domačega proizvoda v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	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

Vir: Statistični urad RS, 1.3.2010 in Eurostat, 4.3.2010

V zadnjem četrtletju lani se je BDP v Sloveniji v primerjavi s predhodnim četrtletjem povečal za 0,1 %, na medletni ravni (Q4 2009/Q4 2008) pa se je realno zmanjšal za 5,5 %. Rast BDP v zadnjem četrtletju lani je bila tako skromnejša kot v predhodnih dveh četrtletjih. Ob siceršnjem nadaljnjem rahlem okrevanju izvoza je k nižji rasti prispevalo predvsem nadaljnje poslabšanje gradbene aktivnosti in tudi proizvodnje na domači trg usmerjenih dejavnosti predelovalne indu-

strije ter trgovine in gostinstva. Relativno skromna gospodarska rast v zadnjem četrtletju kaže, da je okrevanje slovenskega gospodarstva, ki se je sicer začelo v drugem četrtletju lanskega leta, postopno in nesigurno.

V letu 2009 je bila gospodarska rast negativna in je po zadnji podatkih Statističnega urada RS znašala -7,8 %, kar je prvo realno zmanjšanje letnega BDP v Sloveniji po letu 1992.

Na evropski ravni je bil v evro območju zabeležen 4,1% padec gospodarske rasti v letu 2009, v EU-27 pa 4,2% padec gospodarske rasti.

¹I-II 2010/I-II 2009.

²Februar 2010/ februar 2009.

RAST PLAČ

Bruto in neto plača na zaposlenega

povprečna letna stopnja rasti v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
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
REALNA STOPNJA RASTI	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5
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
REALNA STOPNJA RASTI	1,4	3,0	2,0	1,8	2,0	3,5	2,5	4,2	2,0	2,5

Vir: Statistični urad RS, 15.2.2010

Povprečna mesečna bruto plača za januar 2010 je bila nižja od plače za december 2009 za 2,7%, medtem ko je bila v primer-

javi s povprečno bruto plačo januarja 2009 višja za 2,2%.

TRG DELA

Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe

rast števila delovno aktivnih v %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010-I
DELOVNO AKTIVNI	1,4	0,6	-0,8	0,6	0,7	1,4	3,5	3,0	-2,4	-4,1
• pri pravnih osebah	1,8	0,7	0,3	0,6	1,1	1,3	3,1	3,1	-2,5	-3,7
• pri fizičnih osebah	1,2	-2,3	-0,9	-0,8	-0,3	1,7	5,1	3,4	-6,0	-10,0
• samozaposleni	-1,1	1,7	-8,8	1,9	-1,9	2,1	5,6	1,6	1,6	-3,2
• s.p.-ji	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7	4,3	6,3	6,1
REGISTRIRANI BREZPOSELNI	-4,5	0,8	-4,8	-5,0	-1,0	-6,6	-6,9	-11,4	36,6	34,7

Vir: Statistični urad RS, 19.3.2010

Trend upadanja števila delovno aktivnih prebivalcev se je nadaljeval tudi v prvem mesecu leta 2010. V letošnjem letu se nadaljuje trend rasti delovno aktivnih v kategoriji samostojni podjetnik. Število delovno aktivnih v tej kategoriji se je namreč v januarju povečalo za 6,1%.

Ob koncu februarja 2010 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 99.784 brezposelnih oseb. V primerjavi z januarjem

2010 je bila brezposelnost večja za 0,2 %, v primerjavi s februarjem 2009 pa za 29,3 %. Struktura brezposelnosti se je, predvsem zaradi povezanega množičnega odpuščanja presežnih delavcev in večjega števila prenehanj zaposlitev za določen čas, spremenila. Medletna primerjava kaže, da je med brezposelnimi več moških kot žensk, povečali so se tudi deleži brezposelnih starih od 25 do

49 let, brezposelnih trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev.

V SREDIŠČU

ZAKON O MALEM DELU ALI ZAKON ZA MALO DELA?

Anže Hiršl

V zadnjem času študentsko delo ponovno dviguje prah. Bodisi zaradi afer in aferic vezanih na razpolaganje s sredstvi pridobljenimi tudi s študentskim delom, bodisi zaradi zlorab instituta študentskega dela. Res je, do zlorab je zagotovo prihajalo in spremembe v zvezi z njihovim preprečevanjem so vsekakor potrebne.

Pa vendar; Na izobraževalnem obisku v Nemčiji nam je predavatelj, napol v šali, napol zares pojasnil kakšna je bila razlika med zahodno Nemčijo in vzhodno Nemčijo. Zahodna Nemčija naj bi imela relativno malo predpisov in učinkovit nadzor nad pravilnostjo izvajanja teh predpisov, vzhodna Nemčija pa slab nadzor nad izvajanjem predpisov, ki ga je kompenzirala za obsežno, vedno novo in vse restriktivnejšo zakonodajo. Seveda izvajanja vedno nove in vedno bolj restriktivne zakonodaje ni preverjala in tako se je začarani krog začel vrteti.

Tudi v Sloveniji, kjer se zalo radi zgledujemo po »zahodu« in razumemo primerjanje z vzhodnimi državami kot svojevrstno žalitev, je opaziti »vzhodni zakonodajni trend«. Ker je nadzor nad študentskim delom in iz tega nabranim denarjem neustrezen, se sprejema nov zakon, ki bo študentsko delo tako »dobro« uredil, da nadzor ne bo potreben, saj študentskega dela sploh ne bo mogoče izvajati. Ko se bomo zavedli, da se bo zaradi nove, nerazumno restriktivne zakonodaje znatno povečal obseg dela in zaposlovanja na črno, bomo tudi to »zakonodajno« uredili, ko pa bomo ugotovili, da tudi to ne deluje bomo sprejeli še zakon, ki bo... nadaljevanje poznamo.

Že decembra preteklega leta je Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve predstavilo strokovne podlage in izhodišča za zakon o malem delu, ki naj bi uredil tudi študentsko delo. Iz navedenega dokumen-

ta izhaja, da se obseg študentskega dela med aktivno populacijo povečuje, v veliko primerih pa študentsko delo že konkurira mladim diplomantom, ki se znajdejo na trgu dela. Navedenim ugotovitvam brez podrobnejše analize, ki bi dokazala nasprotno, ne kaže oporekati, iz navedenega pa je mogoče sklepati, da je trg dela v Sloveniji, predvsem zaradi togosti, žejen prožnih oblik zaposlitve. Ravno študentsko delo predstavlja delodajalcem »ventil« togostim delovnega razmerja, saj omogoča skoraj trenuten odziv na začasne oziroma občasne potrebe delovnega procesa. Zakon o malem delu ne sledi potrebam trga dela po večji prožnosti, ampak delodajalcem de facto odvzema najbolj prožno in tudi potrebno obliko za opravljanje dela. Namenoma je uporabljena beseda »odvzema« in ne le »omejuje«.

Tudi v Sloveniji, kjer se zalo radi zgledujemo po »zahodu« in razumemo primerjanje z vzhodnimi državami kot svojevrstno žalitev, je opaziti »vzhodni zakonodajni trend«.

Zakon o malem delu opredeljuje malo delo kot plačano začasno ali občasno delo oziroma trajnejše omejeno delo študentov in dijakov, upokojenih, brezposelnih ter drugih neaktivnih oseb. Krog naslovnikov se v primerjavi z dosedanja ureditvijo dela preko napotnic širi, nove pa so omejitve, ki se nanašajo na trajanje malega dela v koledarskem letu in posamezne tednu, na število upravičencev pri delodajalcu, ki opravljajo malo delo.

Omejitev, ki malo delo v praksi onemogoča se nanaša na opravljanje malega dela na sistemiziranih delovnih mestih oziroma delovnih mestih, kjer se delo trajno opravlja v obsegu več kot 14 ur na teden. Študentsko delo predstavlja za delodajalce kompenzacija togosti delovnih razmerij, saj se lahko delodajalci z njim učinkovito odzovejo na nepredvidene oziroma tudi predvidene situacije, ki v podjetju nastanejo zaradi odsot-

nosti zaradi bolezni ali poškodbe delavca, izrabe letnih dopustov ali zaradi zagotovitve lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Delavci se s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi zavežejo opravljati delo na delovnem mestu, ki je pravilom sistemizirano, malega dela pa ni dovoljeno opravljati delovnih mestih, ki so sistemizirana.

Predlagam, da si izpostavljeni zadržek podrobneje ogledamo na primeru delavca na delovnem mestu receptor/tajnik, ki želi poleti izkoristiti pravico do izrabe letnega dopusta v obliki dvotedenske odsotnosti. Predpostavljajmo, da je potrebno za opravljanje njegovega dela potrebno enotedensko uvažanje oziroma usposabljanje.

Upošteva se trenutno še veljavno zakonodajo bi delodajalec o potrebi po delu za čas odsotnosti in potrebnega usposabljanja za delo obvestil študentski servis, ki bi mu poslal primerne kandidata za opravljanje dela zaradi začasne odsotnosti delavca. Študent bi se na delo privajal en teden, nato pa bi še dva tedna nadomeščal začasno odsotnega delavca.

Kako bi to potekalo v primeru sprejetja Zakona o malem delu v predstavljeni obliki? Zaradi prepovedi opravljanja malega dela na sistemiziranih delovnih mestih, se delo receptorja/tajnika za čas izrabe letnega dopusta ne bi smelo nadomestiti z malim delom. Namesto tega bi delodajalec primerne kandidata iskal preko objave potreb po delu. Po petih dneh bi opravil razgovore z izbranimi prijavljenimi kandidati, izbral enega izmed njih, ostale pa pisno obvestil o tem, da niso bili izbrani. Izbranemu kandidatu bi dal delodajalec v pregled pisen predlog prve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene zaradi priprave na delo v skladu s 7. alinejo prvega odstavka 52. člena ZDR. Delavec bi imel tri dni časa za pregled predloga in odločitev o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Izbranega kandidata bi delodajalec poslal na preventivni zdravstveni pregled, kjer bi zdravnik medicine dela ugotovil, ali je kandidat sposoben opravljati delo za katerega bi sklenil pogodbo o zaposlitvi. Po

uspešno opravljenem zdravniškem pregledu bi delodajalec kandidatu zagotovil še usposabljanje za varno delo, ki mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in spreminjati njegovo vsebino glede na nove oblike in vrste nevarnosti. Delavec bi se usposabljal na podlagi prve pogodbe o zaposlitvi za določen zaradi priprave na delo. Za čas odsotnosti delavca receptor/tajnika, zaradi izrabe letnega dopusta, bi se sklenila nova pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca v skladu z 2. alinejo prvega odstavka 52. člena ZDR. Celoten postopek je tako mogoče izpeljati »že« v manj kot treh tednih! S tem bistveno se ne zmanjšuje le odzivni čas delodajalca, ampak se bistveno povečujejo tudi stroški zagotavljanja pravic že zaposlenih delavcev in uvajajo dodatni administrativni postopki.

Pri tem je potrebno opozoriti, da v podjetju ne koristi letnega dopusta le en delavec, ampak vsi zaposleni. V nekaterih primerih se lahko odsotnost delavcev organizacijsko uredi z začasno notranjo reorganizacijo delovnega procesa, pri delovnih mestih z enim izvajalcem pa ni mogoče zagotoviti nemo-tenosti delovnega procesa drugače, kot na način opisan v prejšnjem odstavku.

Delodajalci pogosto ugotavljajo, da študenti po dokončanem študiju nimajo ustreznih praktičnih izkušenj za opravljanje dela. Študentsko delo sedaj sicer omogoča pridobivanje relevantnih izkušenj, vendar je to prej pravilo kot izjema. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve je v strokovnih podlagah in izhodiščih za pripravo Zakona o malem delu posebej izpostavilo pomen študentskega dela za dopolnjevanje študija in pridobivanje ustreznih praktičnih izkušenj. Žal predlagani osnutek zakona ne sledi ugotovitvam in izhodiščem študije, ki naj bi bila podlaga za zakonsko urejanje predmetne materije.

Ob absolutni omejitvi opravljanja dela na sistemiziranih delovnih mestih se vsebina malega dela omejuje le na posamezne de-

lovne procese, kot je na primer kuvertiranje, sortiranje dokumentacije in podobno, a še to pod pogojem, da navedeni delovni procesi niso vsebovani v opisu del katerega izmed sistemiziranih delovnih mest pri delodajalcu.

Zakon o malem delu ni izoliran zakon, brez vpliva na zakonodajo povezanih področij. Zakon o malem delu se celo izrecno navezuje na Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o urejanju trga dela, ter na vrsto drugih zakonov ter pravilnikov, ki bodo na podlagi zakona o malem delu šele sprejeti. Kaj natančno pomeni vsebina predlaganega osnutka zakona bomo z gotovostjo vedeli šele, ko bomo seznanjeni z vsebino povezanih zakonov, katerih spremembe so napovedane oziroma v pripravi. Slika bo torej znana šele, ko bomo imeli pred sabo vse koščke sestavljanke. Da je le celovit pristop k urejanju problematike je zagotovilo, da bodo sprejeti zakoni med seboj skladni in tudi uporabljivi, še posebej velja v tem primeru.

Namesto obljubljenе večje prožnosti, bi s sprejetjem predloga Zakona o malem delu ostali še brez zadnje resnično prožne oblike za opravljanje dela.

Iz do sedaj predlagane in iz trenutno veljavne zakonodaje takšna usklajenost ne izhaja. Prispevki, na način in v obsegu, ki je določen v Zakonu o malem delu, niso opredeljeni. Še več; v ostalih zakonih oziroma predlogih zakonov so bistveno drugače opredeljeni, torej v popolnem neskladju s predlaganimi rešitvami Zakona o malem delu. Popolnoma razumljivo je, da želi Vlada napolniti državne blagajne. Skladno s povedanim ni presenečenje, da se v namen izboljšanja stanja v blagajnah obremenjuje malo delo s socialnimi prispevki, vendar pa je potrebno ob določitvi obveznosti plačila prispevkov za socialno varnost tudi jasno povedati, kakšne pravice zavezancem iz tega naslova pripadajo. Zakon o malem delu

gre še nekoliko dlje; iz zakona namreč ni jasno razvidno niti, kdo je zavezanec za plačilo prispevkov. Ob vedno novih prispevkih za socialno varnost, ni presenečenje, da želi Vlada poleg študentskega dela obremeniti s socialnimi prispevki celo sejnine, ne smemo pa biti presenečeni, če bomo v zelo bližnji prihodnosti plačali pri nakupu mleka ali kruha poleg DDVja še prispevke za socialno varnost.

Ob koncu je potrebno ugotoviti, da je pristop k urejanju študentskega oziroma malega dela neustrezen, čeprav zasleduje legitimne cilje. Pravilno izvajanje zakona se ne ureja z bolj restriktivno zakonodajo, ampak z boljšim nadzorom in postopnimi izboljšavami pravnih podlag. Restriktiven pristop k urejanju študentskega dela pomeni, da je delodajalcem odvzet še zadnji element s katerim lahko učinkovito zagotavljajo nemo-tenost delovnega procesa, tehnična in vsebinska nedoslednost predlagane ureditve pa neposredno kršita načelo pravne države.

Stroški dela se ne bodo dvignili le zaradi dodatne obremenitve malega dela, pač pa zaradi dodatnih stroškov vezanih na povečano togost zagotavljanja nemo-tenosti delovnega procesa ter s tem povezano dodatno administracijo. Namesto obljubljenе večje prožnosti, bi s sprejetjem predloga Zakona o malem delu ostali še brez zadnje resnično prožne oblike za opravljanje dela. Trg dela se bo zagotovo odzval na spremenjeno pravno ureditev, najverjetneje (žal!) s povečevanjem obsega dela na črno, ki je že sedaj blizu neobvladljivega. Izziv za predlagatelje na tem mestu bi bil, oblikovati malo delo tako, da bi to lahko uspešno konkuriralo delu na črno in ga tako postopno izrivalo. Če je uvodoma predstavljena teza o »vzhodnem zakonodajnem trendu« pravilna bomo namesto tega dobili le nov, še restriktivnejši zakon o delu na črno, ki bo še bolj obremenil legalno delo... in krog se bo ponovno zavrtel.

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

OPREDELITEV OTROKA ZA POTREBE ODMERE DODATNEGA LETNEGA DOPUSTA

Delavec neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, za kar nam je dostavil odločbo Ministrstva za delo družino in socialne zadeve. V tekočem letu bo otrok star že 16 let. Sprašujete nas, ali delavcu, ki varuje takšnega otroka pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) v 187. členu določa, da mora delodajalec delavki (zaradi starševstva) omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Opredelitve pojma otroka neposredno ne podaja noben zakon, posredno pa je ta razvidna iz Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/06-uradno prečiščeno besedilo in 10/08). Ta v 70. členu določa, da je otrok, ki je upravičen do otroškega dodatka oseba do dopolnjenega 18. leta starosti, starejša oseba pa, če se šola, dokler ima status učenca, dijaka, vajenca ali študenta, vendar najdlje do dopolnjenega 26. leta starosti. Izjemoma se za otroka šteje tudi oseba po tej starosti, če traja njeno šolanje na visoki stopnji pet ali šest let, ali če oseba zaradi daljše bolezni ali poškodbe ali služenja vojaškega roka med šolanjem ni končala šolanja v predpisanem roku. Status otroka se podaljša za

toliko časa, kolikor se je šolanje zaradi tega podaljšalo.

Iz povedanega je mogoče zaključiti, da se za otroka zagotovo šteje otrok ki še ni dopolnil 18. let, v določenih primerih pa tudi do 26. leta. Delavka, ki skrbi za telesno ali duševno prizadetega otroka, je torej vsaj še do otrokovega dopolnjenega 18 leta starosti upravičena do dodatnih treh dni letnega dopusta.

POGOJI ZA REDNO ODPOVED POGODBE IZ RAZLOGA NESPOSOBNOSTI V PRIMERU SUBJEKTIVNE NESPOSOBNOSTI

Sprašujete nas, ali je potrebno subjektivne razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti razumeti kumulativno ali alternativno.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007) v 2. alineji prvega odstavka 88. člena določa, da lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Zakon torej razlikuje med dvema okoliščinama razloga

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

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

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

izpostavljene določbe je mogoče razloge za nedoseganje pričakovanih rezultatov razlagati kot alternativno naštetje.

Namenski razlagi izpostavljene določbe sledi je sledilo tudi Vrhovno sodišče RS v svojih sodbah³. Vrhovno sodišče RS v svojih sodbah zakonsko navedene razloge za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov razlaga kot alternativno navedene in kot zadosten razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje že delo, ki ni strokovno⁴ zaradi česar delavka ne dosega pričakovanih rezultatov, ali pa ni bilo strokovno in kvalitativno⁵ opravljeno zaradi česar so pričakovani delovni rezultati delno ali v celoti izostali, četudi je bilo delo pravočasno opravljeno.

Ob tem je potrebno izpostaviti, da mora biti odpovedni razlog utemeljen, in da vsaka nestrokovnost, zamuda v procesu oziroma izostanek zahtevane kvalitete dela ne predstavlja utemeljenega razloga.

Upoštevanje namenske razlage zakona in dosedanja sodna praksa, kot jo je izoblikovalo Vrhovno sodišče RS, je mogoče zaključiti, da so razlogi za nedoseganje pričakovanega rezultata v 2. alineji prvega odstavka 88. člena navedeni alternativno, kar pomeni, da mora biti nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov posledica, ali nepravočasnosti, ali nestrokovnosti, ali neakovostnega dela delavca, seveda pa morajo biti navedeni razlogi utemeljeni.

DOPUSTNOST IZPLAČILA SEJNIN ČLANOM NADZORNEGA SVETA V SMISLU ZAKONA O DELNEM SUBVENCIONIRANJU POLNEGA DELOVNEGA ČASA

Sprašujete nas, ali je dopustno družbi, ki je vključena v ukrep subvencioniranja polnega delovnega časa, izplačati sejnine članom nadzornega sveta.

Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Ur. l. RS, št. 5/2009 in dalje) v tretjem prvem odstavku 3. člena določa, da se subvencija delodajalcu dodeli pod pogojem, da v obdobju prejemanja subvencije izplačuje plače in poravnava prispevke za socialno varnost delavcem, za katere prejema subvencijo, ne odpušča delavcev iz poslovnih razlogov, v obdobju prejemanja subvencije ne odreja nadurnega dela in v poslovnem letu prejemanja subvencije ne izplačuje nagrad organom vodenja in nadzora.

Na podlagi zakona in odobrene vloge sklene delodajalec z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje pogodbo o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa. Pogodba v osmi točki 5. člena med obveznostmi delodajalca določa, da delodajalec, ki je vključen v ukrep za poslovno leto, v katerem je vključen v ukrep, ne bo izplačeval nagrad organom vodenja in nadzora.

Zakon o gospodarskih družbah – UPB3 (Ur. l. RS, št. 65/2009) v 284. členu določa, da se članom nadzornega sveta lahko za njihovo delo zagotovi plačilo, kar določi statut ali skupščina. S statutom se v takšnem primeru določi prejemke članov nadzornega sveta kot na primer povrnitev stroškov, plačilo za delo v obliki nagrade, ki se lahko določi letno ali trimesečno, sejnino, kot posebno (pasivno obliko) za udeležbe na seji ter udeležba na dobičku⁶, ki je lahko odvisna tudi od rezultatov poslovanja⁷. Plačilo

je nagrada za delo, ki jo je potrebno ločiti od sejnine, ki je nadomestilo za čas, porabljen na seji. Sejnina torej ne obsega nagrade za delo, ki vključuje vse dolžnosti člana nadzornega sveta, na katerega so vezane tudi odgovornosti⁸.

Pojem nagrade, torej plačila za delo, je potrebno ločiti od ostalih prejemkov organov vodenja in nadzora, kot na primer sejnin ter povračila stroškov.

Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa in iz njega izvedena pogodba, ki jo sklenete z Zavodom RS za zaposlovanje, prepovedujeta izplačilo nagrad organom vodenja in nadzora. Sejnina, ki jo prejme član nadzornega sveta za pristnost, se skladno z veljavno zakonodajo ne šteje za nagrado članu, torej za plačilo za opravljeno delo. Skladno z navedenim je mogoče zaključiti, da sejnine člana nadzornega sveta ni mogoče obravnavati kot nagrado organu nadzora.

³ Na primer: Sodba VS RS VIII Ips 223/2006, Sodba VS RS VIII Ips 377/2006 in ostale

⁴ Sodba VS RS VIII Ips 223/2006

⁵ Sodba VS RS VIII Ips 377/2006

⁶ R. Bohinc, Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih – Knjiga 2, GV založba, Ljubljana, 2007, p.423

⁷ Vendar se izplačevanje nagrade v odvisnosti od rezultatov poslovanja po priporočilih Združenja članov nadzornih svetov odsvetuje

⁸ R. Bohinc, Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih – Knjiga 2, GV založba, Ljubljana, 2007, pp.423-424

ZAKONODAJA V PRIPRAVI

PREDLOG SPREMENB ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve je medijem v petek 5.3.2010 predstavilo osnovne rešitve osnutka sprememb Zakona o delovnih razmerjih.

Predstavljeni in v javno razpravo dani predlog zakona ureja dva sklopa vprašanj:

- usklajitev zakona z odločbo ustavnega sodišča,
- ter ureditev pravic delavcev iz naslova prenehanja delovnega razmerja.

1. Usklajitev zakona z odločbo ustavnega sodišča

Ustavno sodišče je v odločbi številka U-I-184/06-26 ugotovilo da so tretji odstavek 8. člena, 84. člen ter 85. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007) v neskladju z ustavo ter zakonodajalcu naložilo, mora ugotovljeno neustavnost odpraviti v devetih mesecih, šteto od objave predmetne odločbe.

Sodišče je zakonodajalcu naložilo, da mora biti delavcem, ki niso člani sindikata, zagotovljena enaka pravica v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot članom sindikata, interesi delavcev pa morajo biti zastopani pri oblikovanju splošnega akta delodajalca tudi v primeru, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.

Osnutek predlaganih sprememb zakona v tem delu vključuje posredovanje predloga splošnega akta delodajalca s katerim se urejajo pravice delavcev, ki so za delavce ugodnejše, svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku, šele če tega ni pa neposredno delavcem.

Drugi predlog se nanaša na sodelovanje sveta delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki ni član sindikata. Ta lahko zahteva sodelovanje sveta delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi, z namenom varstva njegovih pravic.

2. Ureditev pravic delavcev, vezanih na odpoved pogodbe o zaposlitvi

a. Odpovedni roki

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 (Ur. l. RS, št. 42/2002) v 92. členu določa, da znašajo odpovedni roki za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi od 30 do 150 dni, odvisno od trajanja delovnega razmerja pri zadnjem delodajalcu. Z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 103/2007; v nadaljevanju ZDR-A) so bili odpovedni roki za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga skrajšani in sicer na največ 120 dni.

Krajši odpovedni roki so bili v okviru sprememb ZDR v letu 2007 že dogovorjeni, vendar pa zaradi prehodne določbe 90. člena ZDR-A niso bili nikoli realizirani. Navedena določba namreč določa, da se določbe o spremenjenih odpovednih rokih začnejo uporabljati z dnem uveljavitve in začetka uporabe spremembe pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Sprememba zakona, ki ureja pravico do nadomestila za primer brezposelnosti torej kljub dogovoru, v obdobju več kot dveh let še ni bil sprejeta.

Predlagane spremembe Zakona o delovnih razmerjih z dne 5.3.2010 odpovedne roke glede na veljavno ureditev dodatno skrajšujejo, in sicer na največ 90 dni. Glede na leta 2007 dogovorjeno ureditev odpovednih rokov se skrajšuje dolžina odpovednega roka le za 30 dni in sicer le za relativno ozko kategorijo delavcev, ki so pri delodajalcu zaposleni več kot 25 let.

Pri presoji učinka predlaganih odpovednih rokov je potrebno upoštevati, da se spremembe nanašajo predvsem na delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni nad 25 let, kar pomeni, da gre predvsem za delavce, ki večinoma že izpolnjujejo pogoj za varstvo v

skladu s 114. členom ZDR (Varstvo starejših delavcev). Te kategoriji delavcev pogodbe o zaposlitvi praviloma ni mogoče odpovedati iz poslovnega razloga, dokler ne izpolnijo minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Predlagane spremembe odpovednih rokov, ki veljajo za delavce z več kot 25 leti delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v praksi ne bodo imele relevantnega učinka in v primerjavi z dogovorjenimi ter objavljenimi spremembami iz leta 2007, ne predstavljajo bistvenega izboljšanja ureditve odpovednih rokov.

Veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti ne določajo daljših rokov za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi, nekatere kolektivne pogodbe pa povzemajo trenutno veljavno ureditev odpovednih rokov.

b. Odpravnine

Veljavni zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 ter 103/2007) v 109. členu določa, da pripada delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti odpravnina v višini produkta osnove količnika, ki je odvisen od delovne dobe, ter dopolnjenih let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Količniki za odmero odpravnine po veljavni zakonodaji znašajo med 1/5 do 1/3 osnove⁹ za vsako dopolnjeno leto.

Predlog sprememb Zakona o delovnih razmerjih v delu, ki se nanaša na odpravnine uvaja enoten količnik, ne glede na trajanje delovnega razmerja pri zadnjem delodajalcu, in sicer 1/5 osnove za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Ob bok povedanemu opozarjamo, da je potrebno predlagane spremembe višine odpravnin potrebno razumeti v kontekstu prihajajočega zakona, ki bo uvedel t.i. »odpravninski sklad«. Če bo povzet avstrijski model, ki ga je preučilo MDDSZ, bo to pomenilo, obvezno vključitev delavca v komercialno zavarovanje za primer odpovedi pogodbe o

⁹Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

SODNA PRAKSA

zaposlitvi, pri čemer prispevek v celoti plačuje izključno delodajalec.

c. Postopki

Z zaskrbljenostjo ugotavljamo, da predlagane spremembe Zakona o delovnih razmerjih ne vsebujejo določb, ki bi poenostavile postopke odpovedi pogodb o zaposlitvi. Postopek še naprej ostaja relativno kompleksen, kar glede na strukturo gospodarskih subjektov predstavlja resno težavo. Večino gospodarskih subjektov v Sloveniji predstavljajo mala in srednja podjetja, ki v večini primerov ne zaposlujejo delavcev, ki bi lahko samostojno in upošteva vse postopkovne določbe izpeljali postopek odpovedi. Ugotavljamo, da prevelik delež odpovedi pogodb o zaposlitvi ne preneha sodne presoje ravno zaradi postopkovnih napak in ne zaradi neobstoja utemeljenega odpovednega razloga.

Poenostavitev postopka je še posebej potrebna v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev, saj lahko že sam postopek priprave programa razreševanja presežnih delavcev, do izdaje prvih odpovedi traja tudi več kot štiri mesece.

Predlagamo tudi, da se delodajalcem zagotovi možnost, da delavcem, ki izpolnijo oba pogoja za upokožitev preneha pogodba o zaposlitvi po samem zakonu, če se stranki ne dogovorita drugače. V primeru prenehanja delovnega razmerja bi delavec prejel odpravnino, določeno za primer upokožitve, če bi se stranki dogovorili o nadaljevanju delovnega razmerja, da jima ne bi bilo več potrebno plačevati prispevkov za zavarovanje za primer starosti oziroma invalidnosti.

SODNA PRAKSA

Odmera odpravnine invalidu, ki je bila na podlagi odločbe zaposlen s polovičnim delovnim časom

V praksi se pogosto zastavlja vprašanje, kako odmeriti odpravnino invalidu, ki je na podlagi sodne odločbe pri delodajalcu zaposlen s polovičnim delovnim časom. Do sedaj nismo imeli relevantne sodne prakse v zvezi z odpravnino invalidu, zato so se delodajalci pri odmeri odpravnine oprli na mnenje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, št. 1001-94/2008. Iz navedenega mnenja izhaja, da pripada delavcu, ki je zaposlen v skladu s 66. členom ZDR in kateremu preneha delovno razmerje zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, odpravnina po 109. členu ZDR, kot delavec, ki dela s polnim delovnim časom.

Vrhovno sodišče RS je v sodbah VIII Ips 227/2009 ter VIII Ips 301/2009 zavzelo drugačno stališče.

Sodišče je sodbi oprlo na 109. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da se kot osnova za odmero odpravnine upošteva povprečna plača, ki jo je delavec prejel oziroma bi jo prejel v zadnjih treh mesecih. V sodbi je izpostavljen pogodbeni princip delovnega razmerja, za katerega se smiselno uporabljajo pravila civilnega prava, med katerimi je tudi načelo materialne ekvivalence¹⁰. Delavec torej za opravljeno delo prejme dogovorjeno ustrezno plačilo. Morebitni ostali prejemki iz naslova zavarovanja za primer invalidnosti niso del plačila za delo in tudi niso vezani na obstoj delovnega razmerja, zato tega ni mogoče šteti v povprečno plačo od katere se obračuna odpravnina.

Sodišče je izrecno poudarilo, da je potrebno invalide, ki na podlagi odločbe ZPIZ in v skladu s 66. členom ZDR sklenejo pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, obravnavati enako kot delavce, ki

delajo polni delovni čas. Za slednje je odpravnina določena na podlagi povprečja zadnjih treh plač, enako pa velja za delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi v skladu s 66. členom ZDR.

Plača na podlagi katere se odmeri odpravnina se torej obračuna po enakem principu, kot delavcu, ki dela s polnim delovnim časom, torej po dejanski delovni obveznosti. Ker je zaradi dela s krajšim delovnim časom delovna obveznost ustrezno zmanjšana je temu ustrezno zmanjšano tudi plačilo z opravljeno delo. Sodišče je zaključilo, da se pri določitvi osnove za odmero odpravnine ne upošteva plača, ki bi jo delavec prejel, če bi delal polni delovni čas, saj za to ni ustrezne pravne osnove

Nadomestilo plače zaradi dela na drugem ustreznem, a nižje plačanem delovnem mestu, ne predstavlja plačila za opravljanje v pogodbi o zaposlitvi dogovorjenega dela, temveč ima značaj samostojne dajatve iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zato se ne more všteti v osnovo za odmero odpravnine.

Pri določitvi osnove za odmero odpravnine delavcu invalidu, ki dela s polovičnim delovnim časom, se upošteva le plača delavca invalida za opravljeno delo, ki jo dejansko prejel oziroma bi jo prejel, če bi delal.

¹⁰Pri dvostranskih odplačnih poslih mora biti podana enakost vzajemnih dajatev, npr: opravljeno delo.

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list RS, št. 13/2010 – 22.2.2010

- Zakon o minimalni plači (ZMinP),
- Zakon o spremembah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-M),
- Zakon o spremembi Zakon o začasnem znižanju plač funkcionarjev (ZZZPF-A),
- Zakon o spremembi Zakona o dohodnini (ZDoh-2F).

Uradni list RS, št. 18/2010 – 8.3.2010

- Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Slovenije za februar 2010,
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, januar 2010.

Uradni list RS, št. 19/2010 – 12.3.2010

- Pravilnik o spremembah in dopolnitvi Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2010.

Uradni list RS, št. 22/2010 – 19.3.2010

- Pravilnik o spremembah Pravilnika o vsebini in obliki obračuna davčnih odtegljajev ter o načinu predložitve davčnemu organu,
- Povprečna letna stopnja davka in prispevkov, ki se obračunavajo in plačujejo od plač v Republiki Sloveniji,
- Razlaga Kolektivne pogodbe za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPK).

Uradni list RS, št. 24/2010 – 22.3.2010

- Sklep o spremembah Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja

NOVO: Združenje delodajalcev Slovenije vas vabi na regijske delavnice s publikacijo:

»Predlog plačnega modela ZDS«

- **Kdaj in kje?:** 30.3.2010 – Ljubljana; 9.4.2010 – Novo mesto; 16.4.2010 – Maribor
- **Novi termini:** bodo na voljo na <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/>
- **Vabilo in prijavnica:** <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/>
- **Dodatne informacije:** 01/563 48 87, Frida Bertoncel

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, Ljubljana

www.zds.si, delodajalci@zds.si

Z D R U Ž E N J E
DELODAJALCEV
SLOVENIJE G I Z



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

O OBRAČUNU PLAČ Z UPOŠTEVANJEM NOVE DODATNE SPLOŠNE OLAJŠAVE

Z Zakonom o spremembi Zakona o dohodnini-ZDoh-2F (Uradni list RS, št. 13/10), ki je začel veljati 23.2.2010, se je zvišala višja dodatna splošna olajšava za leto 2010 na 3.019,83€ in znesek skupnih letnih obdavčljivih dohodkov, do katerih se ta olajšava prizna na 10.200€, letni znesek skupnih obdavčljivih dohodkov, do katerih se prizna nižja letna dodatna splošna olajšava 1.047,50€ pa se je zvišal na 11.800€.

Na podlagi določbe tretjega odstavka 127.člena Zakona o dohodnini-ZDoh-2 se 1/12 zneska dodatne splošne letne olajšave upošteva že pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja, ki ga izplača glavni delodajalec, če mesečni dohodek iz delovnega razmerja ne presega 1/12 zneska skupnega letnega obdavčljivega dohodka, do katerega se ta olajšava še prizna tj. 1/12 zneska višini 10.200€ oz. 11.800€.

Tako se pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja, izplačanih od 23.2.2010 dalje upošteva dodatna splošna olajšava v višini 251,65€, če mesečni dohodek zavezanca, ki ga izplača glavni delodajalec ne presega 850,00€ in dodatna splošna olajšava v višini 87,29€, če znaša mesečni dohodek zave-

zanca, ki ga izplača glavni delodajalec več kot 850,00€ in manj kot 983,33€.

Po ZDoh-2 se dodatna mesečna splošna olajšava upošteva pri vseh izračunih akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja, razen v tistem primeru, ko delavec obvesti delodajalca, da ne želi, da se mu ta olajšava upošteva že med letom. Ker se je s sprejetimi spremembami ZDoh-2 razširil krog upravičencev do dodatne splošne olajšave in se je tudi znesek višje dodatne splošne olajšave precej zvišal, bi bilo smiselno delavce o sprejetih zakonskih spremembah in vplivu le-teh na njihove neto dohodke še enkrat obvestiti in jim prepuščati odločitev o (ne)uveljavljanju dodatne mesečne splošne olajšave že med letom. Tako bi bilo smiselno, da tisti delavci, ki so že pred 23.2.2010 podpisali izjavo, da ne želijo uveljavljati dodatne mesečne splošne olajšave med letom, le-te prekličejo, v kolikor ocenjujejo, da njihovi skupni obdavčljivi letni dohodki ne bodo presegli 10.200€, saj bodo na ta način že med letom prejeli višjo mesečno neto plačo, poleg tega pa jim bo višja letna dodatna splošna olajšava priznana tudi pri letni odmeri dohodnine.

Po ZDoh-2 se dodatna mesečna splošna olajšava upošteva pri vseh izračunih akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja, razen v tistem primeru, ko delavec obvesti delodajalca, da ne želi, da se mu ta olajšava upošteva že med letom.

Ker pa je priznavanje dodatne letne splošne olajšave odvisno od višine skupnih letnih obdavčljivih dohodkov (dohodkov iz delovnega razmerja, dohodkov iz drugega pogodbenega razmerja, dohodkov iz de-

javnosti, dohodkov iz osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti, dohodkov iz oddajanja premoženja v najem in iz prenosa premoženjske pravice ter drugih dohodkov) bo prihajalo do primerov, ko se zavezancu, kateremu se sicer pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega bruto dohodka iz delovnega razmerja upošteva dodatna mesečna splošna olajšava, zaradi preseganja zakonsko določenega letnega praga obdavčljivih dohodkov, dodatna letna splošna olajšava (višja ali pa nižja) pri odmeri dohodnine ne bo priznala. Tako lahko vsak davčni zavezanec z mesečnimi dohodki iz delovnega razmerja do višine 983,33€ sam zase približno oceni kakšne skupne letne obdavčljive dohodke bo imel in ali se mu bo zaradi ne preseganja zakonsko določenega limita tudi pri letni odmeri dohodnine priznala dodatna splošna olajšava in se sam odloči ali naj se mu dodatna splošna olajšava upošteva že med letom ali ne.

Za ta namen smo pripravili nekaj izračunov, pri čemer smo predpostavljali, da bo delavec v letu 2010 prejel največ 12 mesečnih plač in regres za letni dopust v višini minimalne plače, da se mu dodatna mesečna splošna olajšava upošteva že pri izračunu akontacije dohodnine od redne mesečne plače ter da nima vzdrževanih družinskih članov. Primere izračunov najdete na naslednjih dveh straneh.

Primer 1: Mesečna bruto plača delavca znaša 788,80€, delavec prejme regres za letni dopust v višini 734,15€ (v višini minimalne plače)

ZAP. ŠT.	MESEČNA PLAČA 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	MESEČNA DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	AKONTACIJA DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Mesečna plača (dec09-jan10)	788,80	174,32	258,35	87,29	43,01	571,47
2	Mesečna plača (feb10-nov10)	788,80	174,32	258,35	251,65	16,72	597,76
3=(2-1)	Razlika v neto dohodku						26,29
ZAP. ŠT.	LETNI DOHODKI 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	SKUPNA MESEČNA SPL. OLAJŠAVA v €	SKUPNA MES. DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	PLAČANA AKONT. DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Letna bruto plača	9.465,61	2.091,84	3.100,20	2.696,08	253,19	7.120,51
2	Regres za letni dopust	734,15				117,46 ¹¹	616,69
3=(1+2)	Skupaj	10.199,75	2.091,84	3.100,20	2.696,08	370,65	7.737,20
IZRAČUN DOHODNINE		BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	LETNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	LETNA DOD. SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	DOHODNINA v €	NETO DOHODEK v €
4		10.199,75	2.091,84	3.100,17	3.019,83	318,06	7.789,85
5=(4-3)	Razlika v dohodnini					-52,59	

Zaradi upoštevanja višje dodatne splošne olajšave od 23.2.2010 dalje, je neto plača delavca za mesec februar 2010 (izplačilo 15. marca 2010) v primerjavi z neto plačo

za januar 2010 (izplačilo 15. februarja 2010) višja za 26,29€.

Skupni letni obdavčljivi dohodki delavca bodo znašali 10.199,75€, zaradi česar

se mu bo tudi pri odmeri dohodnine priznala dodatna letna splošna olajšava v višini 3.019,83€. Preveč plačano dohodnino v višini 52,59€ bo delavec dobil povrnjeno.

Primer 2: Mesečna bruto plača delavca znaša 850,00€, delavec prejme regres za letni dopust v višini 734,15€ (v višini minimalne plače)

ZAP. ŠT.	MESEČNA PLAČA 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	MESEČNA DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	AKONTACIJA DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Mesečna plača (dec09-jan10)	850,00	187,85	258,35	0,00	64,61	597,54
2	Mesečna plača (feb10-nov10)	850,00	187,85	258,35	251,65	24,34	637,81
3=(2-1)	Razlika v neto dohodku						40,27
ZAP. ŠT.	LETNI DOHODKI 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	SKUPNA MESEČNA SPL. OLAJŠAVA v €	SKUPNA MES. DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	PLAČANA AKONT. DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Letna bruto plača	10.200,00	2.254,20	3.100,20	2.521,50	372,66	7.573,14
2	Regres za letni dopust	734,15				117,46 ¹¹	616,69
3=(1+2)	Skupaj	10.934,15	2.254,20	3.100,20	2.521,50	490,12	8.189,83
IZRAČUN DOHODNINE		BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	LETNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	LETNA DOD. SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	DOHODNINA v €	NETO DOHODEK v €
4		10.934,15	2.254,20	3.100,17	1.047,50	725,16	7.954,79
5=(4-3)	Razlika v dohodnini					235,04	

Zaradi upoštevanja višje dodatne splošne olajšave (251,65€), je neto plača delavca za mesec februar 2010 (izplačilo 15. marca 2010) v primerjavi z neto plačo za

januar 2010 (izplačilo 15. februarja 2010) višja za 40,27€.

Skupni letni obdavčljivi dohodki delavca bodo znašali 10.934,15€, zaradi česar mu pri odmeri dohodnine ne bo priznana dodatna

letna splošna olajšava v višini 3.019,83€, ampak samo v višini 1.047,50€. Premalo plačano dohodnino v višini 235,04€ bo moral delavec doplačati.

¹¹ Akontacija dohodnine od regresa je izračunana po povprečni stopnji dohodnine 16%.

Primer 3: Mesečna bruto plača delavca znaša 922,10€, delavec prejme regres za letni dopust v višini 734,15€ (v višini minimalne plače)

ZAP. ŠT.	MESEČNA PLAČA 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	MESEČNA DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	AKONTACIJA DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Mesečna plača (dec09-jan10)	922,10	203,78	258,35	0,00	73,60	644,72
2	Mesečna plača (feb10-nov10)	922,10	203,78	258,35	87,29	59,63	658,69
3=(2-1)	Razlika v neto dohodku						13,97
ZAP. ŠT.	LETNI DOHODKI 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	SKUPNA MESEČNA SPL. OLAJŠAVA v €	SKUPNA MES. DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	PLAČANA AKONT. DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Letna bruto plača	11.065,20	2.445,36	3.100,20	877,90	743,47	7.876,32
2	Regres za letni dopust	734,15				117,46 ¹²	616,69
3=(1+2)	Skupaj	11.799,35	2.445,36	3.100,20	877,90	860,93	8.493,01
IZRAČUN DOHODNINE		BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	LETNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	LETNA DOD. SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	DOHODNINA v €	NETO DOHODEK v €
4		11.799,35	2.445,36	3.100,17	1.047,50	833,01	8.520,98
5=(4-3)	Razlika v dohodnini					-27,92	

Zaradi upoštevanja nižje dodatne splošne olajšave (87,29€), je neto plača delavca za mesec februar 2010 (izplačilo 15. marca 2010) v primerjavi z neto plačo za januar

2010 (izplačilo 15. februarja 2010) višja za 13,97€.

Skupni letni obdavčljivi dohodki delavca bodo znašali 11.799,35€, zaradi česar

mu bo tudi pri odmeri dohodnine priznana dodatna letna splošna olajšava v višini 1.047,50€. Preveč plačano dohodnino v višini 27,92€ bo delavec dobil povrnjeno.

Primer 4: Mesečna bruto plača delavca znaša 930,00€, delavec prejme regres za letni dopust v višini 734,15€ (v višini minimalne plače)

ZAP. ŠT.	MESEČNA PLAČA 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	MESEČNA DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	AKONTACIJA DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Mesečna plača (dec09-jan10)	930,00	205,53	258,35	0,00	74,58	649,89
2	Mesečna plača (feb10-nov10)	930,00	205,53	258,35	87,29	60,61	663,86
3=(2-1)	Razlika v neto dohodku						13,97
ZAP. ŠT.	LETNI DOHODKI 2010	BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	SKUPNA MESEČNA SPL. OLAJŠAVA v €	SKUPNA MES. DOD. SPL. OLAJŠAVA v €	PLAČANA AKONT. DOHODNINE v €	NETO DOHODEK v €
1	Letna bruto plača	11.160,00	2.466,36	3.100,20	877,90	755,29	7.938,35
2	Regres za letni dopust	734,15				117,46 ¹²	616,69
3=(1+2)	Skupaj	11.894,15	2.466,36	3.100,20	877,90	872,75	8.555,04
IZRAČUN DOHODNINE		BRUTO DOHODEK v €	PRISPEVKI DELOJEMALCA v €	LETNA SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	LETNA DOD. SPLOŠNA OLAJŠAVA v €	DOHODNINA v €	NETO DOHODEK v €
4		11.894,15	2.466,36	3.100,17	0,00	1.012,42	8.415,37
5=(4-3)	Razlika v dohodnini					139,67	

Zaradi upoštevanja nižje dodatne splošne olajšave (87,29€), je neto plača delavca za mesec februar 2010 (izplačilo 15. marca 2010) v primerjavi z neto plačo za januar

2010 (izplačilo 15. februarja 2010) višja za 13,97€.

Skupni letni obdavčljivi dohodki delavca bodo znašali 11.894,15€, zaradi česar mu pri odmeri dohodnine ne bo priznana dodatna

letna splošna olajšava v višini 1.047,50€. Premalo plačano dohodnino v višini 139,67€ bo moral delavec doplačati.

¹² Akontacija dohodnine od regresa je izračunana po povprečni stopnji dohodnine 16%.

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

Iz navedenih primerov izračunov plač je razvidno, da se bo delavcu, ki bo v letu 2010 prejel le 12 mesečnih plač in regres za letni dopust v višini minimalne plače, pri odmeri dohodnine priznala višja letna dodatna splošna olajšava 3.019,83€ le, če bo znašala njegova povprečna mesečna plača največ 788,80€ (primer št.1).

Delavcu z bruto mesečno plačo v višini 850,00€ se po ZDoh-2 sicer pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja upošteva višja dodatna splošna olajšava, vendar pa bo ta delavec že s prejetim regresom za letni dopust presegel zakonsko določen limit 10.200,00€, zaradi česar se mu pri odmeri dohodnine ne bo priznala višja letna dodatna splošna olajšava 3.019,83€, ampak samo nižja letna dodatna splošna olajšava 1.047,50€ (primer št. 2).

V kolikor bo delavec v letu 2010 prejel 12 mesečnih plač v povprečni mesečni višini 922,10€ in regres za letni dopust v višini minimalne plače, se mu bo pri odmeri dohodnine priznala nižja letna dodatna splošna olajšava 1.047,50€ (primer št. 3).

Iz izračunov je tudi razvidno, da se delavcu, ki prejema bruto plačo v višjem znesku od 922,10€, npr. v višini 930,00€ in bo prejel tudi regres za letni dopust v višini 734,15€, pri odmeri dohodnine dodatna splošna olajšava ne bo priznala, ker bo presegel zakonsko določen limit (11.800€) za 94,15€ in da bodo njegovi skupni letni neto dohodki celo za 105,61€ manjši kot skupni letni neto dohodki delavca z bruto plačo 922,10€ (primer št. 3 in 4).

Naredili smo samo nekaj primerov izračunov plač na podlagi katerih lahko vidimo vpliv dodatnih splošnih olajšav na neto dohodke davčnih zavezancev, seveda pa bo priznavanje dodatnih splošnih olajšav tudi pri odmeri dohodnine za leto 2010 za vsakega posameznega davčnega zavezanca odvisno od višine vseh njegovih obdavčljivih dohodkov, prejetih v letu 2010.

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 2009 dalje 29,33 EUR.

(Sklep o spremembah Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja, Uradni list RS, št. 18/09)

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-ZZ-VZZ, 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 poklic¹³ 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 marec 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 za mesec marec 2010 842,66 EUR.

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

¹³Po 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	
• dodatna splošna olajšava v višini	174,58 evra
če mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) ni presegal 724,52 evra	
• dodatna splošna olajšava v višini	87,29 evra
če je znašal mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) več kot 724,52 evra in manj kot 838,00 evra	
Pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja, izplačanih od 23.2.2010 dalje se upošteva	
• dodatna splošna olajšava v višini	251,65 evra
če mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) ne presega 850,00 evrov	
• dodatna splošna olajšava v višini	87,29 evra
če znaša mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) več kot 850,00 evrov in manj kot 983,33 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	690,71 evra
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

MAREC 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA ¹⁴		544,61
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo ¹⁵		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.

¹⁴Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 544,61 EUR, Uradni list RS, 13/2010).
¹⁵Povprečna 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

MAREC 2010

	DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2008								
		do MP za leto 2008	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	nad 3,5-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2008
Minimalna plača za leto 2008= 6.855,66 EUR Povprečna plača v RS za leto 2008=16.697,16 EUR									
v EUR		do 6.855,66	od 6.855,66 do 16.697,16	od 16.697,16 do 25.045,74	od 25.045,74 do 33.394,32	od 33.394,32 do 41.742,90	od 41.742,90 do 50.091,48	od 50.091,48 do 58.440,06	nad 58.440,06
	DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2009								
		do MP za leto 2009	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 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
Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 2009=17.267,52 EUR									
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 januar 2010 v EUR - začasni podatki	1.448,12								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		MP	60% povp. plače za jan. 2010	90% povp. plače za jan. 2010	1,2 povp. plače za jan. 2010	1,5 povp. plače za jan. 2010	1,8 povp. plače za jan. 2010	2,1 povp. plače za jan. 2010	2,4 povp. plače za jan. 2010
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA		734,15	868,87	1.303,31	1.737,74	2.172,18	2.606,62	3.041,05	3.475,49
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	STOPNJA								
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	113,79	134,68	202,01	296,35	336,69	404,03	471,36	538,70
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	64,97	76,90	115,34	153,79	192,24	230,69	269,13	307,58
prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		178,76	211,58	317,35	423,14	528,93	634,72	740,49	846,28
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	46,69	55,26	82,89	110,52	138,15	165,78	193,41	221,04
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	48,16	57,00	85,50	114,00	142,50	170,99	199,49	227,99
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	3,89	4,61	6,91	9,21	11,51	13,82	16,12	18,42
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		98,74	116,87	175,30	233,73	292,16	350,59	409,01	467,45
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,87	1,30	1,74	2,17	2,61	3,04	3,48
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,87	1,30	1,74	2,17	2,61	3,04	3,48
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,03	1,22	1,82	2,43	3,04	3,65	4,26	4,87
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,44	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,09
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,93	3,48	5,20	6,95	8,68	10,43	12,16	13,92
PRISPEVKI SKUPAJ		280,43	331,93	497,85	663,82	829,77	995,74	1.161,66	1.327,65

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 najnovejšo informacijo o spremembah kolektivnih pogodb dejavnosti, mesečne zneske prejemkov iz delovnih razmerij ter osnove za izračun le-teh.

mag. Slavi Pirš
Nataša Peterca

MINIMALNA PLAČA PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE OD 1.3.2010 DALJE

Dne 14. januarja 2010 je bil podpisan Dodatek št. 5 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije, ki med drugim določa znesek minimalne plače za dejavnost kovinske industrije od 1.1.2010 v višini 724,51 EUR bruto. Glede na to, da Zakon o minimalni plači od 1.3.2010 dalje določa nov znesek minimalne plače, poleg tega pa omogoča postopen prehod na nov znesek minimalne plače, so se začela postavljati vprašanja o tem, kateri znesek minimalne plače morajo delodajalci, ki jih zavezuje Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije, od 1.3.2010 dalje upoštevati.

Zakon o minimalni plači (Ur.l.RS 13/10) (ZMinP) v 4. členu določa, da minimalna plača od 1.3.2010 dalje znaša 734,15 EUR; v primeru, da delodajalec sklene pisni sporazum o postopnem prehodu na določeni znesek minimalne plače v skladu z 9. členom ZMinP, minimalna plača od 1.3.2010 dalje znaša 654,69 EUR. Na drugi strani Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije v 1. odstavku 3. člena Dodatka št. 5 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije (Ur.l.RS 10/10) določa znesek minimalne plače za to dejavnost v višini 724,51 EUR.

Vendar pa 2. odstavek 3. člena omenjenega dodatka določa, da je znesek 724,51 EUR izreden ter začasen in ne bo predmet prihodnjih usklajevanj ter se preneha uporabljati, ko jo doseže ali preseže minimalna plača, določena z zakonom.

Ker je minimalna plača, določena z zakonom (734,15 EUR), presegla znesek minimalne plače po Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije (724,51 EUR), se na podlagi določb 2. odstavka 3. člena omenjenega dodatka, znesek minimalne plače v višini 724,51 EUR s 1.3.2010 preneha uporabljati.

Na podlagi navedenega tako ugotavljamo, da za delodajalce, za katere velja Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije, od 1.3.2010 dalje velja minimalna plača v višini 734,15 EUR, če pa dosežejo pisni sporazum o postopnem prehodu na določeni znesek minimalne plače v skladu z 9. členom ZMinP, pa od 1.3.2010 dalje lahko izplačujejo minimalno plačo v višini 654,69 EUR¹⁶.

KOLEKTIVNA POGODBA ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

Postavilo se je vprašanje o tem, katera višina najnižjih osnovnih plač naj se upošteva pri izplačilu plač za delo opravljeno v mesecu februarju 2010 pri delodajalcih, ki so zavezani Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije. Omenjena kolektivna pogodba je namreč veljala le do 31.1.2010.

Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur.l.RS 71/08) v 2. odstavku 9. člena določa, da le-ta velja do 31. januarja 2010. Aneks h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur.l.RS 43/09) v 1. členu določa, da se veljavnost navedene kolektivne pogodbe podaljša do izteka veljavnosti Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur.l.RS, št. 71/2008) oziroma do 31.1.2010. Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije s tarifno prilogo torej velja do 31.1.2010. To pa ne pomeni, da se kolektivna pogodba preneha tudi uporabljati.

Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur.l.RS 43/2006) namreč v 17. členu določa, da se po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto, če stranki ne določita drugače, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni

¹⁶V številki 2 Delodajalca smo na strani 36 v tabeli Najnižje izplačane plače, minimalne plače, marec 2010, objavili, da delodajalci, za katere velja KP kovinske industrije lahko sklepajo sporazum o postopnem usklajevanju minimalne plače, vendar minimalno plačo lahko »znižajo« le na znesek 724,51 €, torej le na znesek minimalne plače, določene v KP kovinske industrije. Na osnovi dodatnih usklajevanj in strokovnih proučevanj se je ugotovilo, da tudi za te delodajalce torej velja, da lahko sklepajo sporazume o znesku 654,69 €.

ZAKON O MINIMALNI PLAČI - DODATNA POJASNILA ZA DELODAJALCE

prejemki in povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu.

V Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije ni zaslediti določb o uporabi kolektivne pogodbe po prenehanju veljavnosti. Ker torej stranki kolektivne pogodbe nista določili drugače, se po prenehanju veljavnosti omenjene kolektivne pogodbe do sklenitve nove, vendar najdalj do 31. januarja 2010, kolektivna pogodba še naprej uporablja.

Ker se Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije glede določil, ki urejajo plačilo za delo uporablja še naprej, bo delodajalec pri izplačilu plač za delo opravljeno v mesecu februarju 2010 še naprej upošteval zneske iz kolektivne pogodbe dejavnosti. V kolikor ima delodajalec višino plač pri sebi določeno (za delavce) ugodnejše, pa bo seveda upošteval to ugodnejšo ureditev.

ZAKON O MINIMALNI PLAČI – DODATNA POJASNILA ZA DELODAJALCE¹⁷

Kristina Barič
Anže Hiršl
Nataša Peterca
Mag. Slavi Pirš

V petek, 26.2.2010, smo na spletni strani ZDS¹⁸ objavili prispevek o novem Zakonu o minimalni plači (Ur. l. RS 13/2010). Po objavi prispevka so se s strani delodajalcev zastavila dodatna vprašanja, na katera smo pripravili pojasnila, ki jih navajamo v nadaljevanju.

1. Koliko delavcev se mora strinjati s postopnim usklajevanjem višine minimalne plače, ki je določeno v 9. členu Zakona o minimalni plači, če se pisni sporazum sklepa z delavci na zboru delavcev?

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – UPB1, Uradni list RS 42/2007 (ZSDU) na več mestih določa, da na zboru delavcev delavci odločajo z večino glasov delavcev z aktivno volilno pravico (primer 18. člen ZSDU). Skladno z 12. členom ZSDU imajo aktivno volilno pravico vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev.

Za večino glasov se štejejo glasovi več kot polovice vseh delavcev, ki so pri delodajalcu nepretrgoma zaposleni vsaj 6 mesecev.

2. Ali mora delodajalec v primeru, da sindikat do 23.4.2010 kljub pogajanjem ni pristal na sklenitev sporazuma za postopen prehod

na določeno višino minimalne plače, za prva dva meseca izvesti poračun minimalnih plač do zneska 734,15 €?

Zakon o minimalni plači v drugem odstavku 10. člena določa, da mora delodajalec v času posvetovanja, vendar ne več kot dva meseca od uveljavitve zakona, pri izplačilu plač upoštevati prehodni znesek minimalne plače (654,69 €). Za ta dva meseca, ko tečejo pogajanja je znesek jasno določen in velja tudi, če do sporazuma o postopnem prehodu na zakonski znesek minimalne plače v nadaljevanju ne pride. Delodajalci za ta dva meseca v primeru neuspelega dogovora niso dolžni izvesti poračuna oziroma izplačati razlike do zakonskega zneska minimalne plače, saj v Zakonu o minimalni plači ni pravne podlage za morebiten poračun oziroma zahtevek iz tega naslova¹⁹.

3. Ali morajo delodajalci, ki so za leto 2010 do 28. februarja 2010 že izplačali regres za letni dopust in je le ta določen v višini minimalne plače, glede na to, da se je minimalna plača 1.3.2010 povečala, izplačati razliko do novega zneska minimalne plače?

V primerih, ko je regres za letni dopust v pravnih aktih določen tako, da je njegova višina odvisna od dogovorjene osnove, ki se tekom leta spreminja, so delodajalci dolžni upoštevati tisto osnovo, ki je znana na dan obračuna regresa za letni dopust (zadnji znani podatek). Delodajalci po obračunu in izplačilu niso dolžni mesečno preverjati ali bi bila iz naknadno objavljenih podatkov o plači v RS, višina regresa za letni dopust višja od že izplačanega regresa.

Enako pravilo velja za delodajalce, za katere veljajo kolektivne pogodbe, ki določajo višino regresa za letni dopust za leto 2010

¹⁷Objavljeno na http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/nova_pojasnila_glede_zakona_o_minimalni_placi/.

¹⁸http://www.zds.si/novinarsko_sredisce/obvestila/803/.

¹⁹Opozorili ste nas na napako, ki je bila zapisana na 4. strani v 9. točki pojasnila z dne 26.2.2010 in se nanaša na višino minimalne plače v času posvetovanja za sklenitev sporazuma o postopnem usklajevanju višine minimalne plače. Mi res, da mora delodajalec v tem času izplačevati minimalno plačo v višini 734,15 € pač pa ima po 2. odstavku 10. člena zakona pravico izplačevati minimalno plačo v višini 654,69 €. To vsebino smo v prispevku na spletni strani ustrezno popravili.

v višini minimalne plače oziroma delodajalci za katere neposredno velja 131. člen Zakona o delovnih razmerjih (člen določa regres za letni dopust). Torej so bili tisti delodajalci, ki so regres za letni dopust za leto 2010 izplačali do vključno 28. februarja 2010, dolžni upoštevati znesek minimalne plače, veljavne do vključno 28. februarja 2010 (597,43 €) in niso dolžni izplačati razlike do minimalne plače, veljavne od 1. marca 2010 dalje. Delodajalci, ki bodo regres za letni dopust 2010 izplačevali od vključno 1. marca 2010 dalje pa bodo morali upoštevati znesek minimalne plače, veljaven od 1. marca 2010 dalje (743,15 €).

4. Ali se lahko delavcu, ki v določenem mesecu sicer opravi polni delovni čas, vendar pa ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, izplača plača v višini, ki je nižja od minimalne plače?

Delavec je upravičen do minimalne plače, če dela polni delovni čas. To plačo prejme ne glede na to kako uspešno je v tem času opravil svoje delo. Torej v kolikor bi znašal seštevek vseh elementov plače (vključno z delovno uspešnostjo) manj kot znaša minimalna plača, bi delodajalec kljub temu, da delavec ni dosegel 100 % pričakovanih rezultatov, moral delavcu doplačati razliko do minimalne plače.

5. Ali lahko delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom, in je njegov tedenski delovni čas krajši od 40 ur a ne krajši od 36 ur, prejme nižjo plačo kot znaša minimalna plača?

Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo za zaposlitvi za polni delovni čas in je v vsem tem času prisoten na delovnem mestu, je ne glede na to koliko časa traja tedenski polni

delovni čas, upravičen do zneska minimalne plače. Torej so vsi delavci, tisti, ki delajo 40 ur na teden in tisti, ki delajo 36 ur na teden, upravičeni najmanj do zneska minimalne plače. Naj zapišemo še bolj jasno: delavci, ki delajo tedensko 36 ur in imajo v pogodbi o zaposlitvi zapisano, da je njihovo delovno razmerje sklenjeno za polni delovni čas, ne smejo prejeti manjšo plačo kot znaša minimalna plača.

Če pa imajo delavci sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas in le ta npr. traja prav tako 36 ur na teden, lahko prejmejo sorazmerni del minimalne plače.

Torej je višina plače delavcev, ki delajo manj kot 40 ur na teden odvisna od oblike sklenitve delovnega razmerja v pogodbi o zaposlitvi: polni ali krajši delovni čas.

6. Delodajalci lahko izplačajo plačo iz poslovne uspešnosti kot samostojno izplačilo (t.i. 13. plača, božičnica, ...). Ali je to izplačilo lahko manjše od minimalne plače?

Dolžnost delodajalca je, da delavcu v enem letu zagotovi najmanj 12 mesečnih minimalnih plač, za vsak mesec prisotnosti delavca na delovnem mestu po eno minimalno plačo. V vsako od teh plač lahko vključi del plače iz poslovne uspešnosti. Mesečni seštevek vseh elementov plače, vključno z zneskom plače iz poslovne uspešnosti, mora biti najmanj enak minimalni plači.

Plača iz naslova poslovne uspešnosti je le eden od štirih elementov plače. V kolikor delodajalec ta element plače izplača kot samostojno izplačilo, torej ločeno od redne mesečne plače, kar pomeni, da bo delavec v določenem mesecu prejel dva izplačana zneska (plačo za delo opravljeno v preteklem mesecu in plačo iz naslova poslovne uspešnosti), je znesek plače iz naslova poslovne uspešnosti lahko nižji od minimalne plače.

Poudariti pa je potrebno, da mora delodajalec v primeru ločenega izplačila dela plače iz poslovne uspešnosti delavcu za vsak mesec njegove prisotnosti na delovnem mestu zagotoviti najmanj minimalno plačo. Torej bo v tem primeru delavec v enem letu prejel 12 minimalnih plač in 13. plačo, ki je lahko tudi nižja od minimalne plače.

7. Ali so delavci, ki delo opravljajo v neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, upravičeni do zneska minimalne plače tudi v mesecih, ko delajo manj kot znaša njihov povprečni polni delovni čas?

Delavci, ki delo opravljajo v neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa in so na delovnem mestu prisotni vse zahtevane ure, so do zneska minimalne plače upravičeni tudi v tistih mesecih neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve, ko znaša njihov delovni čas manj kot povprečni polni delovni čas v obdobju neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve.

8. Ali se premije za dodatno zdravstveno zavarovanje oziroma premije za dodatno pokojninsko zavarovanje vštevajo v znesek minimalne plače 734,15 EUR?

Ker z obveznim zdravstvenim zavarovanjem zavarovanim osebam ni zagotovljeno kritje stroškov zdravstvenih storitev, zdravlil in medicinskih storitev v celoti, se zavarovane osebe vključijo v dopolnilno zdravstveno zavarovanje in plačujejo premije dopolnilnega prostovoljnega zdravstvenega zavarovanja. Dodatna zdravstvena zavarovanja pa krijejo stroške ali del stroškov zdravstvenih in z njimi povezanih storitev oziroma izplačil denarnih prejemkov, ki niso sestavni del

pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Če za delavca plačuje premijo dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja ali dodatno zdravstveno zavarovanje delodajalec, se to plačilo šteje za ugodnost v korist delavca (boniteto). Boniteta ne predstavlja sestavnega dela plače, se pa za znesek bonitete poveča davčna osnova dohodka iz delovnega razmerja in osnova za plačilo prispevkov za socialno varnost. Kaj je sestavni del plače je opredeljeno v drugem odstavku 126. člena ZDR, in sicer je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Minimalna plača je najnižja možna mesečna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času in vsebuje vse elemente plače, kot so določeni v drugem odstavku 126. člena ZDR.

Dodatno pokojninsko zavarovanje je namensko varčevanje za starost, za pridobitev dodatne pokojnine. Pri kolektivnem prostovoljnem dodatnem zavarovanju plačuje delodajalec za delavce premije izvajalcu pokojninskega načrta, te premije pa se pod pogoji, določenimi v 2. točki prvega odstavka 44. člena Zakona o dohodnini-ZDoh-2 ne všteto v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in po tretjem odstavku 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost- ZPSV tudi ne v osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost in torej tudi niso sestavni del bruto plače delavca.

9. Ali določbe Zakona o minimalni plači veljajo tudi za nerezidente?

Določbe Zakona o minimalni plači veljajo tudi za nerezidente s katerimi ima delodajalec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

10. Kako nov znesek minimalne plače vpliva na prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov?

Po 65. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - ZZRZI je dolžan delodajalec, ki ne izpolni kvote, mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote.

Ob izplačilu plač za mesec februar 2010 se prispevek plača v višini 70 % minimalne plače, ki velja za mesec februar 2010. Minimalna plača za mesec februar 2010 je 597,43 € in 70 % te minimalne plače 418,20 €. Ob izplačilu plač za mesec marec 2010 pa se bo prispevek plačal v višini 70 % minimalne plače, ki velja po Zakonu o minimalni plači od 1. marca 2010 dalje, torej v višini 513,91 €, kar pomeni da gre za 22,9% povečanje mesečnega prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

Zgoraj navedeno mnenje potrjuje tudi pojasnilo, objavljeno na spletni strani Direktorata za invalide na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/, ki sledi v nadaljevanju.

»Katero minimalno plačo naj Sklad od 1. 3. 2010 upošteva v postopku odločanja o pravicah in obveznostih, izhajajočih iz Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki so vezane na višino minimalne plače?

Pri odločanju o pravicah in obveznostih delodajalcev, ki izhajajo iz Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS, št. 16/07-UPB2) se od 1. marca 2010 dalje za vse delodajalce upošteva minimalna plača v višini 734,15 eurov, ne glede na možnost postopnega prehoda na določeno višino minimalne

plače, ki jo imajo delodajalci po Zakonu o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/10). Slednja namreč velja le za izplačevanje minimalnih plač pri delodajalcu, torej kadar gre za plačilo za delo.«

11. Izvršba na prejemke – dopolnitev pojasnila, objavljenega v prispevku z dne 26.2.2010

Zakon o izvršbi in zavarovanju – UPB3 (v nadaljevanju ZIZ-1) v 102. členu opredeljuje omejitve izvršbe. Med drugim določa, da se sme za denarne terjatve seči na plačo, nadomestilo plače in še nekatere druge prejemke do dveh tretjin, v prejšnjem stavku, navedenih prejemkov, vendar tako, da dolžniku ostane najmanj znesek neto minimalne plače. Analogno velja tudi za upravno izplačilno prepoved.

Novi znesek minimalne plače, ki se bo uporabljal za omejitve izvršbe na denarne prejemke je torej 734,15 €, zmanjšan za davke in prispevke za socialno varnost, kar pomeni, da skladno z navedeno določbo nekateri delavci ne bodo več sposobni odplačevati svojih obveznosti do posojilodajalca, oziroma izvršbe na denarne prejemke teh delavcev ne bodo izvedljive.

ZIZ-1 v 102. členu nadalje določa, da v primeru izvršbe terjatve iz naslova zakonite preživnine ali odškodnine za izgubljeno preživnino zaradi smrti tistega, ki jo je dajal, se sme poseči do dveh tretjin prejemkov, na katere se seže z izvršbo, vendar tako, da dolžniku ostane najmanj znesek v višini dveh tretjin minimalne plače, zmanjšane za plačilo davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost, če dolžnik preživlja druge osebe, pa najmanj znesek v višini dohodka, določenega za dolžnika in njegove družinske člane oziroma osebe, ki jih je dolžan po zakonu preživljati po merilih, ki jih določa zakon, ki ureja socialno varstvo za dodelitev denarne socialne pomoči.

V primeru izvršbe terjatve iz naslova zakonite preživitve se sme torej poseči največ do 2/3 neto zneska minimalne plače.

Na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve smo naslovili nekaj vprašanj glede izvajanja Zakona o minimalni plači. Prejeli smo dva odgovora, ki ju navajamo v nadaljevanju.

Kaj se razume pod pojmom »velika izguba in ogrožanje obstoja podjetja«, smo povprašali MDDSZ?

Odgovor MDDSZ, št. 1001-112/2010-2 z dne 3.3.2010:

»Menimo, da iz 9. in 10. člena Zakona o minimalni plači jasno izhaja, da je pogoj za postopno prilagajanje izplačila plač znesku minimalne plače, določenem s 4. členom zakona, sklenitev sporazuma z delavci oziroma njihovimi predstavniki.

Strinjamo se z vaši predvidevanji, da mora delodajalec, ki z delavci želi skleniti sporazum o postopnem prehodu, zaposlenim predstaviti dokaze, ki jih bodo o potrebnosti sporazuma prepričali. Glede na različnost razmerij v podjetjih bi bilo tudi po našem mnenju nesmiselno predpisovati podrobnejša merila, kdaj je delodajalec oziroma podjetje toliko ogroženo, da mora uporabiti prehodne določbe zakona.«

Kakšen zakonski minimum za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje mora upoštevati delodajalec, ki z delavci oziroma njihovimi predstavniki, sklene sporazum o postopnem prehodu na višino minimalne plače, določeno s 4. členom ZMinP?

Odgovor MDDSZ, št. 1031-34/20102 z dne 4.3.2010:

»V zvezi z vašo vlogo, v kateri sprašujete, kakšen zakonski minimum za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje mora upoštevati delodajalec, ki z delavci oziroma njihovimi predstavniki, sklene sporazum o postopnem prehodu na višino minimalne plače, določeno s 4. členom zakona, vam posredujemo naslednje mnenje:

Zakon o minimalni plači (ZMinP, Uradni list RS, št. 13/2010) v 4. členu določa višino minimalne plače, hkrati pa v prehodnih določbah dopušča možnost postopnega prehoda na izplačilo minimalne plače, določene s tem zakonom.

V primerih postopnega prehoda na določeno višino minimalne plače v skladu s prehodnimi določbami ZMinP pri posameznih delodajalcih, je potrebno upoštevati minimalne prehodne zneske minimalne plače, določene za leto 2010 in 2011 v 10. členu ZMinP.

Prehodne določbe ZMinP torej določajo zakonsko podlago, t.j. pogoje in način prehoda na določeno višino minimalne plače, za izplačevanje plač v prehodnem obdobju, zato menimo, da jih je potrebno upoštevati tudi v zvezi z obveznostjo plačila prispevkov za obvezno zavarovanje v skladu s 208. členom Zakona o pokojninsko invalidskem zavarovanju ZPIZ-1 (Uradni list, št. 09/06-UPB-4).

Upoštevaje navedeno ureditev ZPIZ-1 se za zaposlene prispevki za obvezno zavarovanje plačujejo iz plač, pri čemer je v prehodnem obdobju po ZMinP pri določitvi najnižje osnove potrebno upoštevati najnižje zneske, dogovorjene v sporazumu med delodajalcem in delavci oz. njihovimi predstavniki kot tudi zakonsko določene prehodne zneske minimalne plače.«

Čakamo še na dva odgovora Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in sicer na naslednji vprašanji:

1. Kdo sklepa sporazum o postopnem prehodu na določeno višino minimalne plače za posredovane delavce?

2. Kakšen je znesek regresa za letni dopust po 131. členu Zakona o delovnih razmerjih pri tistih delodajalcih, ki so se dogovorili o postopnem prehodu na določeno višino minimalne plače.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

MAJ 2009 - APRIL 2010

V EUR	IZHODIŠČNA 1. tarifni razred SKP za negospodarske dejavnosti ²⁰	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS) - ZAKASNI PODATKI -		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						
v €						
2009						
MAJ	248,72	237,73	589,19	1.415,38	1.421,22	822,26
JUNIJ	248,72	237,73	589,19	1.429,12	1.422,56	822,26
JULIJ	248,72	237,73	589,19	1.424,23	1.422,90	822,26
AVGUST	248,72	237,73	597,43	1.415,08	1.422,84	822,26
SEPTEMBER	248,72	237,73	597,43	1.433,93	1.424,41	822,26
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	-	-	822,26
MAREC	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
APRIL	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NETO PLAČA ²¹						
v €						
2009						
MAJ	193,75	185,19	453,72	917,56	919,98	577,51
JUNIJ	193,75	185,19	453,72	924,64	920,95	577,51
JULIJ	193,75	185,19	453,72	922,14	921,44	577,51
AVGUST	193,75	185,19	459,11	918,28	821,70	577,51
SEPTEMBER	193,75	185,19	459,11	929,36	923,26	577,51
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 ²²	-	-	577,51
MAREC	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
APRIL	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51

²⁰Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.

²¹Pri 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.

²²Znesek velja ob upoštevanju nove dodatne splošne olajšave in sicer za izplačila od 23.2.2010 dalje.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH²³

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH			RAZMERJE PLAČ
			KP		IP	IP:KP
	KP	IP	Skupaj	Z minimalno plačo		
2009						
	v €					
JUNIJ	1.252	3.470	459.197	18.859	21.777	2,77
JULIJ	1.260	3.475	456.479	17.164	21.808	2,76
AVGUST	1.239	3.441	455.020	20.800	21.625	2,78
SEPTEMBER	1.263	3.463	451.844	17.139	21.666	2,74
OKTOBER	1.276	3.500	450.309	16.589	21.516	2,74
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

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2009	v €				
JUNIJ	1.793	3.457	152.703	3.846	1,93
JULIJ	1.762	3.449	152.716	3.842	1,96
AVGUST	1.767	3.435	152.348	3.809	1,94
SEPTEMBER	1.773	3.431	153.427	3.812	1,94
OKTOBER	1.773	3.431	153.575	3.804	1,94
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

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 €							
JUNIJ	1.387	3.468	1.470	1.130	3.608	1.225	1,23	0,96
JULIJ	1.386	3.471	1.470	1.143	3.646	1.238	1,21	0,95
AVGUST	1.372	3.440	1.455	1.113	3.598	1.207	1,23	0,96
SEPTEMBER	1.393	3.458	1.476	1.156	3.633	1.251	1,21	0,95
OKTOBER	1.402	3.489	1.486	1.171	3.699	1.268	1,20	0,94
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

²³Vir: AJ PES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, APRIL 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													
445,44	483,72	537,66	593,34	-	662,94	-	783,00	-	880,44	-	-	1.040,52	1.238,88
2,56	2,78	3,09	3,41	-	3,81	-	4,50	-	5,06	-	-	5,98	7,12
Uradni list RS: 45/06, P: 74/06, 49/07, 42/08, 71/08, 43/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
589,19	596,36	608,30	632,20	-	707,95	-	834,18	-	939,48	-	-	1.113,19	1.330,31
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA B													
589,19	670,08	757,97	804,72	-	825,76	-	867,85	-	1.069,79	-	-	1.265,19	1.512,71
Uradni list RS: 16/05, podpis, 9.9.05 (ni v Ur.l.RS), 37/06, 19/08, 99/08, 30/09													
KOLEKTIVNA POGODBA PREMGOVNIŠTVA 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 PREDDELVALNE 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													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA LESARSTVO SLOVENIJE													
382,33	417,48	460,08	506,94	-	566,58	-	665,62	-	749,76	-	-	-	-
Uradni list RS: 132/06, P:28/07, R:66/07, 32/08, R: 36/09													
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 PREDDELAVE 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													
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													

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 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													
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													
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													
386,28	400,20	466,32	513,30	-	575,94	-	682,08	-	767,34	-	-	-	-
2,22	2,30	2,68	2,95	-	3,31	-	3,92	-	4,41	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10													
KP ZA POŠTNE IN KURIRSKÉ DEJAVNOSTI													
447,18	511,56	537,66	607,26	-	666,42	-	781,26	972,66	1.023,12	-	-	1.113,60	1.211,04
2,57	2,94	3,09	3,49	-	3,83	-	4,49	5,59	5,88	-	-	6,40	6,96
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													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, APRIL 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													
<i>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.</i>													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
724,51 ²⁴													
Uradni list RS: 108/05, 97/06, 90/07, 33/08, 70/08, 53/09, 10/10													
<i>Opomba: Minimalna plača je seštevek vseh elementov plače (osnovne plače, dodatkov, delovne uspešnosti in poslovne uspešnosti) za polni delovni čas.</i>													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE													
748,20 oz. 4,30 na uro													
<i>Opomba: Najnižja izplačana plača je seštevek vseh elementov plače (osnovne plače, dodatkov, delovne uspešnosti in poslovne uspešnosti) za 174 ur.</i>													
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10													

²⁴ Znesek se preneha uporabljati s 1.3.2010, ker ga je presegel znesek minimalne plače, določene z zakonom. Glej pojasnilo na strani 31.

3. IZHODIŠČNE PLAČE, APRIL 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 PREDLOVALNE 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 listi: 81/04, 112/04, R: 129/04, 71/05, R: 5/07, 107/08, 19/09, odp.: 78/09										
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, FEBRUAR 2010

2004				2005			2004 + 2005	
MAJ	AVGUST	OKTOBER	NOVEMBER	JUNIJ	AVGUST	SEPTEMBER	SIT	EUR
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije								
4.000	4.000		1.000		5.100		• 14.885 • od VIII.06: 5.198	• od VIII.07: 65,32 • od III.08: 67,29 • od VIII.08: 70,99 • od I.09: 71,34 • od I.10: 73,62
KP dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji								
	10.420				9.768		20.188	84,24
Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije								
		7.100			7.250		14.350	59,88
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami								
		6.100			5.100	750	11.950	49,87
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 2009²⁵ (KPPI, UR. L. RS 62/08), OD APRIL 2009 DO APRIL 2010

	PREVOZ NA DELO IN Z DELO	PREHRANA	DNEVNICE V DRŽAVI ²⁶			NOČITEV ²⁷	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 €
APR	60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	686 EUR oz. v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu najmanj v višini minimalne plače	• 10 let: 360,61 • 20 let: 540,92 • 30 let: 721,22 • 40 let: 901,53	700	350	
MAJ		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350	
JUN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350	
JUL		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350	
AVG		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32		• 10 let: 368,90 • 20 let: 553,35 • 30 let: 737,80 • 40 let: 922,25	700	350	
SEP		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			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		

²⁵KPPI je veljala do 31.12.2010, uporablja pa se do sklenitve nove kolektivne pogodbe oz. najdalj do 31.12.2010.

²⁶Višine dnevnic za službena potovanja v tujino 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).

²⁷Stroški 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), OD APRIL 2009 DO APRIL 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 €
APR	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.249,20
MAJ	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.145,61
JUN	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.275,15
JUL	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.269,57
AVG	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.246,14
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

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	17.11.2009	15.12.2009	29.12.2009	12.1.2010	26.1.2010	10.2.2010	23.2.2010	9.3.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,125	1,115	1,116	1,158	1,152	1,157	1,154	1,173
KILOMETRINA V €	0,34	0,33	0,33	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35
PREVOZ V €	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	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)²⁸

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
PREHRANA MED DELOM	- če je delojemalec prisoten na delu vsaj 4 ure - za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur in več na dan)	6,12 0,76
PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
- z javnim prevoznim sredstvom - od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela vsaj 1 km - če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot 1 km – za 1 km	stroškov javnega prevoza	0,18
ni možnosti javnega prevoza	za 1 km	0,18
službeno vozilo za privatne namene, delodajalec zagotovi tudi gorivo	povračilo stroškov se všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja	
SLUŽBENO POTOVANJE		dnevnice, zmanjšane za 10%
dnevnice v RS	- nad 12 ur - nad 8 do 12 ur - nad 6 do 8 ur	21,39 10,68 7,45
dnevnice v RS, če je zajtrk zagotovljen	- nad 12 ur - nad 8 do 12 ur	19,25 9,08
dnevnice za tujino	- nad 14 ur - nad 8 do 14 ur - nad 6 do 8 ur	100% dnevnic 75% dnevnic 25% dnevnic
<i>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</i>		
dnevnice za tujino, če je zajtrk zagotovljen	- nad 14 ur - nad 8 do 14 ur	dnevnice, zmanjšane za 10 % dnevnice, zmanjšane za 15 %
prevoz	- z javnimi prevoznimi sredstvi - z osebnim avtomobilom - s kombiniranim vozilom v komercialne namene - najem osebnega avtomobila - prevozno sredstvo delojemalca – za 1km	dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov 0,37
takse, gorivo v primeru službenega vozila, cestnine, parkirnine, stroški prevoza in prenosa stvari, prtljage		dejanskih stroškov
prenočevanje		dejanskih stroškov
TERENSKI DODATEK	če se najmanj 2 dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in je zagotovljena prehrana in prenočišče – na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina – na mesec	334,00
DRUGI OSEBNI PREJEMKI		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
JUBILEJNA NAGRADA		
prizna se po enem kriteriju (skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu)	10 let delovne dobe 20 let delovne dobe 30 let delovne dobe 40 let delovne dobe	460 689 919 919
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		4.063
SOLIDARNOSTNA POMOČ	- smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana, stroški pogreba v primeru smrti delojemalca - težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	3.443 1.252
PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	1.letnik 2.letnik 3.letnik 4.letnik	84 126 167 167
PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	na mesec	172

²⁸Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV

NAJMOČNEJŠI NEMŠKI SINDIKAT PODAL ROKO DELODAJALCEM V BOJU ZA OBSTANEK DELOVNIH MEST

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

mag. Grit Ackermann

Kovinsko industrijo, ki v Nemčiji zaposluje 3,4 milijona delavcev, je močno prizadela gospodarska kriza. Od 1,1 milijona zaposlenih s skrajšanim delovnim časom oziroma na čakanju na delo, jih je v Nemčiji 700.000 iz kovinske in elektroindustrije. Približno 195.000 delavcev je dobilo odpoved, okrog 200.000 najetim delavcem v tej panogi pa v preteklem letu niso podaljšali pogodbe, ki se je iztekla. Trenutno kar 20 odstotkov proizvodnih kapacitet ni izkoriščenih.

Kovinski sindikat IG Metall je največji sindikat v Nemčiji, ki je že tradicionalno izpogajal najvišja povišanja plač za svoje člane. Po ocenah sindikata je do leta 2012 v kovinski in elektroindustriji v Nemčiji ogroženih še 700.000 delovnih mest. 70 odstotkov podjetij, ki jih pokriva IG Metall uporablja subvencioniranje skrajšanega delovnega časa. 550.000 zaposlenih je v programih za ohranitev lokacije tovarne, v katerih se odpovedujejo določenim pravicam, z namenom, da se proizvodnja ne bi preselila v tujino ali da se tovarna ne bi celo zaprla.

V aprilu 2010 bi se iztekla veljavnost kolektivne pogodbe v kovinski in elektroindustriji. Šele 9. februarja 2010 je upravni odbor sindikata IG Metall odločil, da želi čim prej začeti s pogajanjem o novih kolektivnih pogodbah. Ozadje te odločitve je, da se letos za večino podjetij iztečeta ukrepa subvencioniranja skrajšanega delovnega časa oz. čakanja na delo, ki ju financira nemški zavod za zaposlovanje za največ 18 mesecev.

Upravni odbor IG Metalla je kot glavni cilj pogajanja razglasil ohranitev delovnih mest do leta 2012. Za ta cilj so se tudi pripravili odpovedati povišanju plač.

Upravni odbor IG Metalla je kot glavni cilj pogajanja razglasil ohranitev delovnih mest do leta 2012. Za ta cilj so se tudi pripravili odpovedati povišanju plač. Konkretno želijo urejati v kolektivnih pogodbah znižanje delovnega časa na 26 ali 28 ur na teden za čas trajanja krize. Sindikat želi ponuditi podjetjem hitro rešitev za čas po izteku subvencioniranja skrajšanega delovnega časa, da ne bi začeli odpuščati delavce. Zaželeno je seveda tudi, da bi bila izguba plač zaradi krajšega delovnega časa vsaj delno poravnana. Zato je sindikat pozival nemško Ministrstvo za delo, da podprejo njihove zahteve za po-

gajanje in plačajo podjetjem tudi po izteku ukrepa subvencioniranja delovnega časa vsaj socialne prispevke za skrajšan delovni čas in možno delno poravnavo plač zaradi skrajšanega delovnega časa.

Po besedah člana upravnega odbora IG Metalla, Helga Schwitzer, je to win-win-win izid za vse strani: »Delavci zmagajo: obdržijo svojo delovno mesto; delodajalci zmagajo: obdržijo svoje strokovne delavce, vlada zmaga: ohrani denar, ki ga bi morala plačati za brezposelne.«

Rezultati pogajanj

Združenje delodajalcev kovinske industrije v Nemčiji Gesamtmetall je pozdravilo predloge sindikata za ohranitev delovnih mest, ampak tudi podarilo, da ne sme povzročati dodatnih stroškov za podjetja. Tudi Gesamtmetall je pozval nemško ministrico za delo, da podaljša subvencioniranje socialnih prispevkov tudi za skrajšan delovni čas, ki bi ga urejala nova kolektivna pogodba.

Že v februarju so se v dveh od 7 tarifnih območij²⁹ in sicer v Baden-Württembergu in Nordrhein-Westfalen delodajalci in sindikalisti dogovorili za naslednje:

- kolektivna pogodba o plačah, ki bi se iztekla aprila 2010, se podaljša za 11 mesecev (kar pomeni, da se plače ne zvišajo),

Sindikat IG Metall ima 2,26 milijonov članov v Nemčiji in je največji sindikat. Sedež ima v Frankfurt / Main. Leta 2009 je sindikat prejel 441 milijonov evrov iz članarine.



Združenje delodajalcev kovinske in elektroindustrije Gesamtmetall zastopa interese 22 regionalnih združenj delodajalcev iz kovinske in elektroindustrije. Od njih je 14 združenj delodajalcev v kolektivnem pogajanju, 8 pa jih

je izstopilo iz kolektivnih pogajanj. Njihovi člani direktno urejajo delovne razmerje z zastopniki delavcev.

GESAMTMETALL
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

²⁹ V kovinski in elektroindustriji je območje Nemčije razdeljeno na 7 okrajev in sicer: obala, Baden-Württemberg, Bavarska, Berlin-Brandenburg-Saška, Frankfurt, Niedersachsen-Sachsen-Anhalt in Nordrhein-Westfalen. Kolektivne pogodbe okrajev se razlikujejo v skladu s gospodarsko močjo območja.

- zato delavci dobijo dvakrat enkratno izplačilo v višini 160 EUR in sicer dne 1.5. in 1.12.2010 (skupaj 320 EUR);• od aprila 2011 se povišajo plače za 2,7 odstotka, vendar se podjetje lahko dogovori z predstavniki delavcev, da se povišanje prestavi za 2 meseca - trajanje dogovora je 12 mesecev.
- Nova prostovoljna kolektivna pogodba »Prihodnost v delu« daje podjetjem priložnost, da skrajšajo delovni čas na 31,5 – 28 (izjemoma tudi 26) ur na teden. Za izpad dohodka dobijo delavci izravnavo v višini 15,33% mesečnega povprečja tega delovnega časa, kar dejansko pomeni, da na primer pri znižanju delovnega časa za 7 ur, dobijo plačo še za 1,5 ure.
- Letni regres in božičnica se razdelita na celo leto (12 mesecev) in delodajalec lahko v primeru skrajšanega delovnega časa del tega zneska prenese v plačo (za izravnavo za npr. 1,5 ure).

Predvideva se, da bodo podjetja uporabljala novo prostovoljno kolektivno pogodbo v primeru izteka subvencioniranja skrajšanega časa, da bi se izginila odpuščanju. Nemška ministrica von der Leyen je obljubila rešitev glede nadaljnjega subvencioniranja socialnih prispevkov v primeru skrajšanega delovnega časa do poletja.

Delodajalsko združenje Gesamtmetall kot tudi sindikat IG Metall sta priporočila, da prevzamejo kolektivno pogodbo čim prej tudi v drugih tarifnih območjih v Nemčiji.

Strateško je IG Metall začel pogajanje v najbogatejši regiji Nemčije in središču kovinske in elektroindustrije. Prihodnost bo pokazala, če bo treba dogovore prilagoditi gospodarsko bolj šibkim regijam. Že od 1990 let se namreč nadaljuje trend izstopanja podjetij iz kolektivnih pogodb, posebej še v vzhodni Nemčiji.

To je odličen primer, kako socialni dialog lahko prispeva k ohranitvi delovnih mest v času gospodarske krize.

Delodajalsko združenje Gesamtmetall kot tudi sindikat IG Metall sta priporočila, da prevzamejo kolektivno pogodbo čim prej tudi v drugih tarifnih območjih v Nemčiji. Strateško je IG Metall začel pogajanje v najbogatejši regiji Nemčije in središču kovinske in elektroindustrije. Prihodnost bo pokazala, če bo treba dogovore prilagoditi gospodarsko bolj šibkim regijam. Že od 1990 let se namreč nadaljuje trend izstopanja podjetij iz kolektivnih pogodb, posebej še v vzhodni Nemčiji.

To je odličen primer, kako socialni dialog lahko prispeva k ohranitvi delovnih mest v času gospodarske krize. Poseben poudarek je na vlogi sindikata, ki je samoiniciativno pristopilo k ministrstvu s pobudo, naj le to prevzame plačevanje prispevkov za podjetja tudi po izteku subvencioniranja skrajšanega delovnega časa.

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

BUSINESSEUROPE

Maja Šoba Tovšak
Maja Ceglar Ključevšek

POVEČANJE JAVNEGA DOLGA PREDSTAVLJA GLAVNO OVIRO OKREVANJU GOSPODARSTVA

15. marca 2010 sta Jürgen Thumann, predsednik BUSINESSEUROPE (BE) in generalni direktor BE Philippe de Buck na novinarski konferenci skupaj z Markusom Beyrerjem, generalnim direktorjem avstrijskega delodajalskega združenja in Marcom Stockerjem, direktorjem za ekonomske zadeve BE, predstavila dve poročili, ki obravnavata stanje strukturnih reform in javnih financ v Evropi.



Markus Beyrer in Jürgen R. Thumann, Predsednik BE

V publikaciji »Združevanje fiskalne vzdržnosti in rasti: evropski akcijski načrt«, BUSINESSEUROPE opredeljuje parametre skupne strategije za spopadanje z naraščajočim javnim dolgom, ki temelji na obnovljeni zavezi discipliniranosti, učinkovitosti javnega sektorja, reformam socialne varnosti in naložbam za spodbujanje rasti.

Pomladno poročilo »European Reform Barometer Benchmarking our way out of the crisis« poudarja pomen obravnavanja strukturnih ovir za gospodarsko rast na nacionalni ravni in krepitev vodenja ekonomske politike v okviru nove EU strategije za rast.

Obe poročili sta bili predstavljeni Jean-Claude Trichetu, predsedniku ECB.

SREČANJE SOCIALNIH PARTNERJEV Z BARROSOM V OKVIRU PRIPRAV NA TRIPARTITNI EKONOMSKO SOCIALNI SVET

Generalni direktor BE, Philippe de Buck se je 11. marca udeležil delovnega zajtrka, ki ga je organiziral predsednik Barroso. V središču razprave so bile priprave na tripartitni socialni vrh in pomladno zasedanje Sveta, od 25. do 26. marca. Gospodarska rast, varna prožnost in vzdržnost javnih financ so bile med ključnimi vprašanji, obravnavanimi v neformalni razpravi z predsednikom Barrosom, komisarjem Andorjem in predstavnikom ETUC (Evropska sindikalna konfederacija).

PRIPRAVA NA KLIMATSKO KONFERENCO COP-16

15. marca se je delegacija BUSINESSEUROPE srečala z mehiškim ministrom za okolje, Juan Rafael Elvira Quesado, ki bo predsedoval UNFCCC COP-16 konferenci ob koncu leta 2010. Srečanje je bilo priložnost za oblikovanje možnih pristopov k zagotavljanju najširšega napredka pri klimatskem sodelovanju držav.

DELODAJALCI PREDANI BOLONJSKEMU PROCESU

11. marca 2010, je delegacija BE, ki jo je vodil Gerhard Riemer, sodelovala na bolonjski ministrski konferenci v Budimpešti in na Dunaju. Riemer je poudaril, da so evropski delodajalci predani ciljem in viziji bolonjskega procesa. Akademski reforma je po njegovem mnenju sicer napredna, ven-

dar je za reorganizacijo bistvenega pomena močno sodelovanje med univerzami, gospodarstvom in študenti. Pomembno merilo za uspeh bolonjskega procesa je zagotavljanje zaposljivosti diplomantov na vseh ravneh. To pa bo zagotovljeno le, če bodo predstavniki delodajalcev sodelovali pri zagotavljanju kakovosti. BE si prizadeva za sodelovanje med univerzami in gospodarstvom, ki je osnovano na zaupanju in je tako produktivno ter v ničemer nezdružljivo s samo avtonomijo univerz.

MLADI, POGODBE O ZAPOSLOTVI IN DEJAVNO VKLJUČEVANJE-TEME RAZPRAV Z EVROPSKIM PARLAMENTOM

16. in 17. marca 2010 je BUSINESSEUROPE sodelovalo v treh obravnavah, ki jih organizira Odbor za zaposlovanje Evropskega parlamenta. Teme razprav so bile atipične pogodbe, aktivno vključevanje in položaj mladih v EU. BE je poudaril, da so politične reforme, ki temeljijo na načelih varne prožnosti, ključnega pomena pri ustvarjanju novih delovnih mest v obdobju gospodarske rasti. dela. Odpravljanje togosti trga dela in zagotavljanje različnih pogodbenih dogovorov je ključnega pomena za doseganje aktivnega vključevanja in izboljšanja možnosti zaposlovanja mladih.

RAZPRAVA O STRATEGIJI EU 2020 POUДАРJA POTREBO PO LASTNIŠTVU IN ODGOVORNOSTI

Poljski inštitut za mednarodne zadeve je organiziral panelno razpravo v kateri so sodelovali predstavniki Evropske komisije, ECB in drugih evropskih institucij. Predstavniki BE, Marc Stocker je poudaril, da so izzivi po krizi pravilno identificirani, vendar pa reševanju težav ne posvečamo dovolj

pozornosti. Na nacionalni ravni je velika naloga posameznih držav vzpostavitev fiskalne vzdržnosti in hkrati zagotovitev gospodarske rasti.

RAZISKAVE IN INOVACIJE: POENOSTAVITEV PRAVIL IN POSTOPKOV

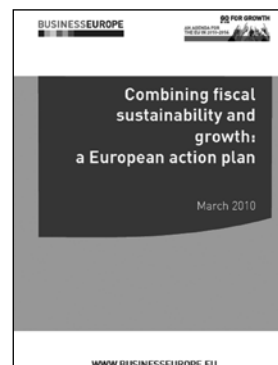
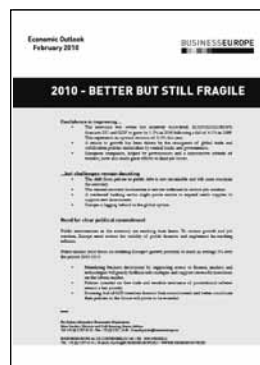
17. marca 2010 je BE poslalo pismo komisarjem Geoghegan-Quinnu, Kroesu in Lewandowskemu in opozorilo na težave, ki so nastale zaradi uveljave EU 2002 finančnih predpisov, in vplivajo na skupne tehnološke

pobude in povprečne stroške dela v posebnem programu. V pismu je BE predlagalo načine za povečanje učinkovitosti podpore EU raziskavam in inovacijam z racionalizacijo in poenostavitvijo obstoječih mehanizmov financiranja in prilagajanjem sedanjega zakonodajnega in institucionalnega okvira.

PREGLED DOGODKOV

12.2.2010	Neformalni sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj.
23.2.2010	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: nova Komisija in zaključki neformalnega Evropskega sveta; predstavitev aktualnega dogajanja v času španskega predsedovanja; pregled glavnih dogodkov in delovanja BUSINESSEUROPE; priprave na Izvršni odbor 4.3.; pismo BUSINESSEUROPE Svetu za konkurenčnost; delovna skupina za javne finance; spletna stran BUSINESSEUROPE; Evropski poslovni vrh.
2.3.2010	Odbor za podjetništvo in srednja in mala podjetja.
4.3.2010	Izvršni odbor: poročilo s strani generalnega sekretarja BUSINESSEUROPE o trenutni politični agendi; priprave na spomladanski Evropski svet 25-26.3. (potrditev poročila Reformni barometer; potrditev poročila delovne skupine na visoki ravni o vzdržnosti javnih financ; ključno sporočilo za Evropski socialni vrh 25.3.); trgovinska politika po Lizbonski pogodbi; podnebna strategija EU; notranji trg in napoteni delavci; finance BUSINESSEUROPE.
9.3.2010	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: predstavitev aktualnega dogajanja v času španskega predsedovanja; pregled glavnih dogodkov in delovanja BUSINESSEUROPE; Izvršnega odbora; odbori BUSINESSEUROPE; prioritete glede evropske konkurenčnosti.
10.3.2010	Delovna skupina za podnebne spremembe: sestanek z generalnim direktorjem direktorata za podnebne aktivnosti na Komisiji (podnebne aktivnosti po Copenhagenu, implementacija nove direktive o ETS – pravila o javni dražbi in »benchmarking« metode); mednarodna ureditev; shema za trgovanje z emisijami; pregled obstoječih in načrtovanih CO2 davkov v EU in davčna obremenitev energetsko intenzivnih industrij.

Na spletni strani <http://www.busineurope.eu/Content/Default.asp?> najdete najnovejše publikacije in stališča BUSINESSEUROPE



PROJEKTI ZDS

STARANJE DELOVNE SILE 2 (AGEING WORKFORCE 2)

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 vam predstavljamo projekt z naslovom Staranje delovne sile 2.

Teja Kadunc

Staranje prebivalstva in temu posledično staranje delovne sile, je tema, ki glede na trend raziskav postaja vedno bolj aktualna. Prebivalstvo EU se bo čez petdeset let komaj kaj povečalo, zato pa se bo precej postaralo, življenjska doba se namreč podaljšuje, stopnja rodnosti in priseljevanja pa zmanjšuje.

Poleg gospodarske razvitosti bi morala politika vlade povečati stopnjo zaposlenosti in delež aktivno zaposlenih. Glede na raziskave je bilo v Sloveniji v letu 1984 razmerje trije zaposleni na enega upokojenca, v letu 2008 pa le še 1,64 zavarovanca na enega upokojenca. Pokojninska blagajna je stabilna le, če je razmerje med zaposlenimi in upokojenci zadostno. In tukaj se pojavi vprašanje, kako najbolj učinkovito začeti sprejemati ukrepe že sedaj, s katerimi bi se v prihajajočih letih sploh tiste generacije, ki so ta trenutek na začetku svoje delovne poti, uspešno spopadale z danimi izzivi v prihodnosti. Zato smo se na ZDS odločili za pripravo projekta na temo Staranje delovne sile in v okviru le tega raziskati nastajajoči problem in predstaviti ukrepe za učinkovitejšo spopadanje z izzivi, ki sledijo na tem področju.

V maju leta 2008 smo na ZDS v sodelovanju s partnerskimi delodajalskimi organizacijami MGYOSZ (Madžarska), SP (Češka), RUZ (Slovaška), IV (Avstrija), HUP (Hrvaška), zaključili prvi del projekta na temo 'Staranje delovne sile', od julija 2009 pa poteka njegovo nadaljevanje in nadgradnja, ki bo trajalo vse do junija 2010. Projekt v celoti pokriva zastavljene cilje, saj obravnava

različna področja, sooča Evropske politike zaposlovanja, zlasti pa področja posodabljanja trga dela, predvidevanja in upravljanja s spremembami, pristopi varne prožnosti, aktivno staranje ter aktivno vključevanje v delo.

CILJI

Cilji tega projekta so razviti različne pristope, priporočila in ukrepe za delodajalce, da bi se tako lahko zagotovila zaposljivost in produktivnost starajoče se delovne sile, prav tako pa pomagati in ozavestiti delodajalce, kako se spopadati z demografskimi spremembami ter, kako delavce čim dlje obdržati na delovnih mestih premo sorazmerno z konstantnim izboljševanjem delovnih pogojev.

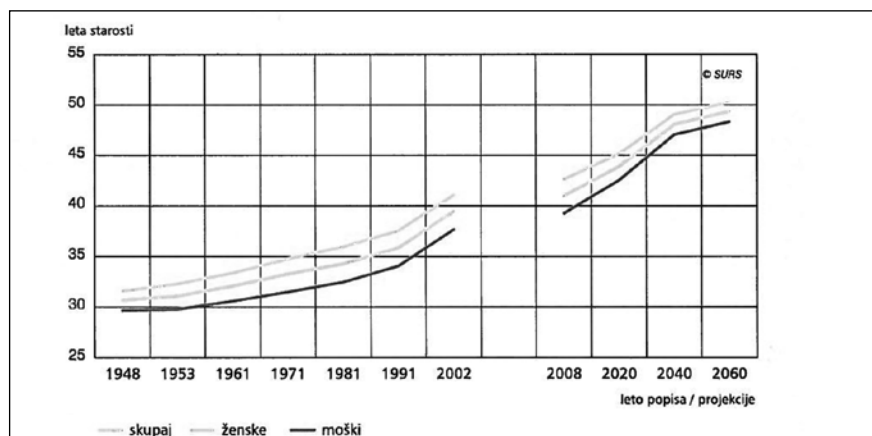
STARANJE PREBIVALSTVA KOT IZZIV

Staranje prebivalstva postaja eden glavnih izzivov v EU, na možnost gospodarske

rasti in izboljšanja socialnih razmer pa bo še naprej vplivalo zmanjševanje aktivnega prebivalstva in vedno večje število upokojenega prebivalstva. Zaposlovanje starejše delovne sile se pogosto povezuje z nižjo sposobnostjo starejših, še posebej ko govorimo o psihičnih in mentalnih stresnih situacijah, zastarelih kvalifikacijah, nezainteresiranosti za vseživljenjsko izobraževanje, zmanjšani mobilnosti in fleksibilnosti, hkrati pa tudi o zvišanem izostajanju z dela in zdravstvenih težavah. Raziskave kažejo, da se evropska podjetja trenutno ne zavedajo dovolj problematike demografskih sprememb, povezane s staranjem delovne sile. Podjetja bi morala na to gledati kot na velik izziv in priložnost za razvoj ter uspeh. Če se bodo aktivno in učinkovito spopadla z novim izzivom, bodo na koncu tudi konkurenčnejša in trdnjša.

Kot je razvidno iz spodnje slike življenjska doba narašča, vendar pa kljub temu ni več mogoče govoriti o upadu vitalnosti. Praktično povsod po Evropi se že govori o

Projekcije staranja prebivalstva v EU, 1948-2060



Viri: SURS, Popisi in Eurostat, Projekcije prebivalstva EUROPOP2008

ANKETA - NAGRAJEVANJE V PODJETJU

starosti kot odlični priložnosti, starejše ljudi pa se bolj prepoznavajo po znanjih in izkušnjah.

PRIČAKOVANI REZULTATI PROJEKTA

Pomemben cilj projekta 'Staranje delovne sile 2' bo vsekakor tudi izdaja priročnika za delodajalce v mesecu aprilu 2010, ki nastaja v sodelovanju z partnerskimi delodajalskimi organizacijami MGYOSZ (Madžarska), SP (Češka), RUZ (Slovaška), IV (Avstrija), HUP (Hrvaška). In ravno s tem priročnikom smo želeli seznaniti delodajalce kako lahko najučinkoviteje posežejo po ukrepih, ki so zasnovani kot pomoč za vzdrževanje produktivnosti in zaposljivosti starejše delovne sile.

S priročnikom smo poskušali identificirati vse izzive, ki jih prinaša starajoča se delovna sila in sicer z analiziranjem zdravstvenega stanja, kompetenc in sposobnosti starejše delovne sile, pripravljamo predloge kako pripraviti učinkovite izobraževalne in programe, ki ustrezajo starejšim delavcem in kažemo na to kako bistvenega pomena je promocija zdravja in kako lahko izboljša sam delovni proces in produktivnost starejše delovne sile. Nadalje želimo predstaviti karijerne možnosti za delavce stare 50+, upravljanje z znanjem, prezaposlitvijo starejših delavcev, kar skupaj pripomore k učinkovitejšemu delu delavne organizacije. Prav tako smo se dotaknili tudi fleksibilnega delavika in zniževanja stroškov v zvezi z zaposlovanjem starejše delovne sile.

Na ZDS pripravljamo tudi dva seminarja na temo 'Ali veste kako upravljati s starejšimi zaposlenimi?', enega 29. aprila 2010 v Ljubljani, drugega pa proti koncu meseca maja v Mariboru. V mesecu juniju, natančneje 29. 6.2010, pa bomo organizirali še mednarodno konferenco, ki bo potekala v

Ljubljani in kjer bomo predstavili rezultate našega dela širši javnosti in jih podkrepili še s primeri dobrih praks.



Projekt »Ageing Workforce 2 - Ensuring Employability and Productivity of an Ageing Workforce« sofinancira Evropska komisija.

ANKETA

Ali ste v vaši gospodarski družbi ob koncu leta 2009 ali v januarju 2010 na podlagi uspešnega poslovanja v letu 2009 delavce nagradili?

Na ZDS smo v juliju 2009 začeli s projektom »NAGRAJEVANJE V PODJETJU«, ki se financira iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se bo izvajal do junija 2011. V okviru projekta bomo za delodajalce v zasebnem sektorju med drugim pripravili:

- pregled delovno pravne zakonodaje s področja plačila za delo,
- preglede časovnih veljavnosti kolektivnih pogodb dejavnosti,
- pregled stvarne veljavnosti kolektivnih pogodb dejavnosti,
- programe za spremljanje podatkov o razmerju med plačili in ostalimi prejemki po kolektivnih pogodbah dejavnosti,
- terminološki slovar s področja plačila za delo
- komentar, ki bo predstavljal primer dobre prakse pri izvajanju določb plačila za delo
- novo delodajalsko revijo Delodajalec, ki bo socialne partnerje seznanjala z dogajanji na področju socialnega dialoga;

Vse navedene aktivnosti bodo služile končnemu cilju projekta, to je uveljavitev predloga novega plačnega modela.

Z vašo udeležbo na seminarjih, delavnicah, okroglih mizah, konferencah, z obiskom spletne strani, s prebiranjem obvestil, priročnikov, zgibank boste obveščeni o vsebinskem poteku projekta in imeli možnost sporočiti vaša mnenja, izkušnje in sugestije, ki jih imate na področju nagrajevanja.

Vabimo vas, da se v projekt aktivno vključite in tako vplivate na kvaliteto rezultatov projekta.

Aktivnosti, ki jih bomo izvajali v okviru projekta, bodo brezplačne.

V okviru projekta smo vam na spletni strani www.zds.si že zastavili drugo kratko anketno vprašanje, ki se glasi: Ali ste v vaši gospodarski družbi ob koncu leta 2009 ali v januarju 2010 na podlagi uspešnega poslovanja v letu 2009 delavce nagradili? Glasovanje na to anketno vprašanje še poteka.

Tokrat smo zgoraj navedeno vprašanje nadgradili z daljšo anketo, ki jo najdete na naslednji strani. Vljudno vas vabimo k sodelovanju. Izpolnjen vprašalnik pošljite na delodajalci@zds.si ali po faksu na št. 01-432 72 14. Hvala za sodelovanje!

Za dodatne informacije kontaktirajte mag. Slavi Pirš ali Natašo Peterca, tel. 01/563 48 80.





Spoštovani, za izvedbo projekta »**NAGRAJEVANJE V PODJETJU**«, ki ga financira Evropski socialni sklad, potrebujemo podatke o tem kako firme določajo in obračunavajo plače. Zato vljudno prosimo, da izpolnite spodnji vprašalnik in ga pošljite na delodajalci@zds.si ali po faksu na št. 01-432 72 14. Hvala za sodelovanje!

Pri vseh vprašanjih je možen samo en odgovor.

1. Ali ste v vaši gospodarski družbi ob koncu leta 2009 ali januarja 2010 na podlagi uspešnega poslovanja v letu 2009 delavce nagradili?

- ☐ Da, delavce smo nagradili z izplačilom, ki je del plače.
- ☐ Da, delavce smo nagradili z izplačilom, ki ni del plače.
- ☐ Ne, delavcev nismo nagradili.

2. Kako ste izplačilo poimenovali?

- ☐ plača iz naslova poslovne uspešnosti
- ☐ 13. plača
- ☐ božičnica
- ☐ novoletnica
- ☐ poračun regresa za letni dopust
- ☐

3. Ali so izplačilo prejeli vsi delavci, ki so bili na dan izplačila v delovnem razmerju pri delodajalcu?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.

4. Ali so vsi delavci prejeli enak znesek ?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.

5. Če so delavci prejeli različen znesek, od katerih elementov je bila višina odvisna?

- ☐ višine osnovne plače delavca
- ☐ prisotnosti delavca na delovnem mestu
- ☐ višine osnovne plače delavca in prisotnosti delavca na delovnem mestu
- ☐

6. Ali so izplačilo prejeli tudi delavci, ki na dan izplačila niso bili več v delovnem razmerju pri delodajalcu?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.

Število vseh zaposlenih v firmi _____ **Šifra dejavnosti firme** _____

Če želite, vpišite še:

- Kolektivna pogodba dejavnosti, ki vas zavezuje _____
- vaše ime, priimek, _____
- vaša funkcija v firmi _____ tel. številka _____

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



BIAC



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 obveznosti. 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:

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 Pajnikihar

E-naslov: tatjana.pajnikihar@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 Bertonce

Telefon: +386 1 563 48 87

E-naslov: frida.bertonce@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 prejeme 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

Mag. Martina Vrbič

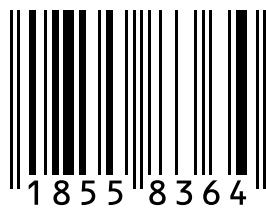
E-naslov: martina.vrbic@zds.si

Koordinator projektov

Barbara Hrovatin

E-naslov: barbara.hrovatin@zds.si

ISSN 1855-8364



Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.

Dimičeva ulica 9

1000 Ljubljana

www.zds.si

