

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

DAŠA ŠTURM

KOPER, 2018

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

OBRAČUN PLAČ V REPUBLIKI SLOVENIJI

Daša Šturm

Koper, 2018

Mentor: izr. prof. dr. Franko Milost

POVZETEK

S sklenitvijo delovnega razmerja se začnejo izvrševati in upoštevati pravice ter dolžnosti delavca in delodajalca. Plačilo za delo in druga izplačila na osnovi individualnih delovnih razmerij so definirana s pravnimi akti, kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti in podjetja ter s pogodbami o zaposlitvi. Kršitve delavčevih pravic, ki niso nepoznane v Republiki Sloveniji, so povod, da delavci iščejo pravico na sodišču. V zaključni projektni nalogi je širše obravnavana tema plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja s prikazom in opisom obračunov. Predstavljen je problem neizplačila plač, ki je podrobneje razložen s primerom sodbe višjega delovnega in socialnega sodišča.

Ključne besede: plača, druga izplačila, obdavčitev plač, obračun plač, zaposlitev, zasebni sektor, delovno razmerje, neizplačilo plač.

SUMMARY

The start of the employment relationship also brings the exercise of workers' and employers' rights and the performance of their obligations. Remuneration for work and other payments based on individual employment relationships are defined by legal acts, collective agreements at the level of the activity and the company, and employment contracts. The violation of workers' rights, which is not uncommon in the Republic of Slovenia, pushes the workers to fight for justice in the courts. The thesis therefore thoroughly discusses wages and other benefits received from the employment relationship along with an overview and a description of the calculations. The issue regarding the non-payment of wages is also presented and explained in detail along with a judgement of the Higher Labour and Social Court.

Keywords: wage, other payments, income tax, wage calculation, employment, private sector, employment relationship, non-payment of wages

UDK: 657.471.12(043.2)

ZAHVALA

Zahvaljujem se svojemu partnerju za vso podporo, potrpljenje in razumevanje ob pisanju zaključne projektne naloge.

Prav tako se zahvaljujem staršem in partnerjevi družini za vso pomoč in podporo, ki so mi jo nudili v tem času.

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Namen in cilji raziskave.....	1
1.2	Metode raziskovanja	1
1.3	Predpostavke in omejitve pri raziskovanju	2
1.4	Vsebina poglavij	2
2	Delovna razmerja v Republiki Sloveniji	3
2.1	Značilnosti in vsebina pogodb o zaposlitvi.....	3
2.1.1	Vrste pogodb o zaposlitvi	4
2.1.2	Sklepanja in spremembe delovnega razmerja oziroma pogodb o zaposlitvi.....	6
2.1.3	Načini prenehanja delovnega razmerja oziroma pogodb o zaposlitvi	7
2.2	Pravice, obveznosti in dolžnosti delavca in delodajalca v delovnem razmerju	7
2.3	Delovni čas.....	8
3	Obračun in obdavčitev osebnih prejemkov	9
3.1	Obračun plače v zasebnem sektorju.....	9
3.1.1	Osnovna plača in gibljivi del	9
3.1.2	Dodatki	10
3.1.3	Bonitete in izračun uporabe službenega vozila	10
3.1.4	Regres in obračun	12
3.1.5	Odpravnina	13
3.2	Obdavčitev plač.....	14
3.2.1	Prispevki za socialno varnost.....	15
3.2.2	Dohodnina.....	16
3.2.3	Davčne olajšave	18
3.3	Primerjava obračunov plače.....	19
4	Povračila stroškov v zvezi z delom	23
4.1	Stroški za prehrano med delom.....	23
4.2	Stroški prevoza na in z dela	23
4.3	Stroški v zvezi s službenim potovanjem	24
4.4	Terenski dodatek	25
4.5	Nadomestilo za ločeno življenje	26
5	Problem neizplačevanja plače	27
5.1	Višje delovno in socialno sodišče	27
5.2	Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča.....	28
5.3	Ugotovitve.....	30
6	Sklep	34
	Literatura	35
	Pravni viri	36

PREGLEDNICE

Preglednica 1:	Obračun bonitete v primeru, da gorivo plača delavec	12
Preglednica 2:	Obračun bonitete v primeru, da gorivo plača delodajalec	12
Preglednica 3:	Obračun regresa za leto 2017 (1. del)	13
Preglednica 4:	Obračun regresa za leto 2017 (2. del)	13
Preglednica 5:	Vrste in stopnje prispevkov	16
Preglednica 6:	Lestvica za odmero dohodnine za leto 2017	17
Preglednica 7:	Lestvica za odmero akontacije dohodnine	18
Preglednica 8:	Obračun minimalne plače za september 2017	20
Preglednica 9:	Obračun plače nabavnega uslužbenca za september 2017	20
Preglednica 10:	Obračun plače managerja za september 2017	21
Preglednica 11:	Povračila stroškov prehrane	23
Preglednica 12:	Dnevnice za službeno potovanje v RS	25
Preglednica 13:	Dnevnice za službeno potovanje v tujini	25

KRAJŠAVE

DDV	davek na dodano vrednost
POZ	pogodba o zaposlitvi
RS	Republika Slovenija
VDSS	Višje delovno in socialno sodišče
ZDoh-2	Zakon o dohodnini
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZMinP	Zakon o minimalni plači
ZPP	Zakon o pravnem postopku

1 UVOD

Zaposlene osebe v Sloveniji so zaščitene s posebnim zakonom, ki se imenuje Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17). Ta ureja delovna razmerja, ki so sklenjena s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem¹, v skladu z različnimi direktivami. Delovno razmerje je razmerje, v katerem moramo izvrševati in upoštevati predpisane in dogovorjene pravice in dolžnosti pogodbenih strank.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih. Znesek osnovne plače delavca v evrih, morebitna druga plačila, druge sestavine plače delavca, podatki o plačilnem obdobju in plačilnem dnevu ter način izplačevanja plače so določeni v pogodbi o zaposlitvi. Po pogodbi o zaposlitvi je plačilo za delo sestavljeno iz plače in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.

V zakonsko določenih primerih lahko delodajalec zadrži izplačevanje plače delavcu. Vsa določila, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna. Zakonsko je to dovoljeno na temelju sklepa o izvršbi. Pogosta situacija, s katero se srečujejo delavci, je zamujanje pri izplačilu plače. Če delavec meni, da delodajalec krši njegove pravice ali da ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da to izpolni. Delodajalec ima po vročitvi pisne zahteve časa osem delovnih dni, da delavcu izplača plačo. Če tega ne stori, lahko delavec v roku tridesetih dni od poteka roka vloži tožbo in neposredno uveljavlja denarno terjatev pred pristojnim delovnim sodiščem.

1.1 Namen in cilji raziskave

Namen zaključne projektne naloge je predstaviti obračun in obdavčitev plač z zakonskega vidika; natančneje, katere so sestavine plače in pravice zaposlenih, ki so določene na osnovi pogodbe o zaposlitvi in z Zakona o delovnih razmerjih.

Cilj zaključne projektne naloge je prikazati, kako so obdavčene plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki. Prav tako je cilj prikazati in analizirati problem neizplačila plač v Republiki Sloveniji s primerom sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča.

1.2 Metode raziskovanja

Metode raziskovanja temeljijo na proučevanju in analizi teoretičnih izhodišč zakonodaje na področju obračunavanja plač in delovnega razmerja.

¹ Za pojem delavec uporabljamo tudi izraz delojemalec.

V teoretičnem delu zaključne projektne naloge uporabljamo deskriptivno metodo, pri čemer se osredotočamo na sekundarne vire podatkov (literatura in ostali viri proučevanega področja) ter na njihov pregled in analizo.

V praktičnem delu prikazujemo problem neizplačila plač in analiziramo sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča.

1.3 Predpostavke in omejitve pri raziskovanju

Predpostavljamo, da se je sojenje izvedlo na osnovi ustreznih pravnih aktov in da je bila sodba utemeljena z ustreznimi pravnimi akti.

Kot omejitev pri raziskovanju upoštevamo, da obravnavamo samo en primer sodne prakse neizplačila plače. Zato ugotovitve ne moremo posplošiti, kar posledično privede do tega, da so rezultati omejeni.

1.4 Vsebina poglavij

V uvodu predstavljamo vsebino zaključne projektne naloge, njene namene in cilje, s kakšnimi metodami proučujemo vsebino in problem, predstavljen v zaključni projektni nalogi, ter kakšne so naše predpostavke in metode.

V drugem poglavju opisujemo delovna razmerja v Republiki Sloveniji (RS) in vsebino pogodb o zaposlitvi, pozornost namenjamo pravicam in dolžnostim delavca in delodajalca.

V tretjem poglavju obravnavamo obračun in obdavčitev osebnih prejemkov iz individualnega delovnega razmerja, natančneje osebne prejemke iz zasebnega sektorja.

Povračila stroškov v zvezi z delom obravnavamo v četrtem poglavju.

V petem poglavju predstavljamo problem neizplačila plač v RS, lastnosti vrhovnega delovnega in socialnega sodišča ter proučujemo in analiziramo sodbo, ki obravnava omenjeni problem.

2 DELOVNA RAZMERJA V REPUBLIKI SLOVENIJI

V Republiki Sloveniji poznamo kolektivna in individualna delovna razmerja, ki jih ureja delovno pravo. Kolektivna delovna razmerja so pravna vez med organizacijami in njihovimi delavci ter organizacijami in njihovimi delodajalci. Delavci in delodajalci svoje pravice in obveznosti uresničujejo in urejajo na kolektiven način. Kolektivno delovno razmerje urejamo z Zakonom o kolektivnih pogodbah (ZKolP) (Uradni list RS, št. 43/06, 45/08) in kolektivno pogodbo, medtem ko individualno delovno razmerje urejamo s pogodbo o zaposlitvi in z Zakonom o delovnih razmerjih. V zaključni projektni nalogi obravnavamo obračun plač v delovnem razmerju, sklenjenim s pogodbo o zaposlitvi.

ZDR-1 ureja individualna delovna razmerja v zasebnem in javnem sektorju. Omenjeni zakon uporabljamo za urejanje delovnih razmerij med delodajalci s sedežem ali s prebivališčem v Republiki Sloveniji in delavci, ki so pri njih zaposleni. Uporablja se tudi za delovna razmerja, sklenjena na temelju pogodbe o zaposlitvi na območju RS, med tujimi delodajalci in delavci. ZDR-1 je bil objavljen v Uradnem listu št. 21/2013 in je začel veljati 12. aprila 2013. Vsebuje 230 členov. Pred tem je bil v veljavi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 103/07, 45/08, 21/13).

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17)

Prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces pomeni, da se delavec svobodno odloči, ali bo sklenil delovno razmerje, in samostojno, brez prisile podpiše pogodbo o zaposlitvi in s tem sprejme pogoje delodajalca. V organiziranem delovnem procesu delavec opravlja odplačilno delo, kar pomeni, da ima zagotovljeno ustrezno plačilo za opravljeno delo, kar je obveznost delodajalca. Delo opravlja osebno in nepretrgano, kar pomeni, da ga opravlja točno določena oseba in ne druga oseba v njegovem imenu ter brez prekinitve, razen če ni v pogodbi o zaposlitvi določeno drugače. Delodajalec mora delavcu podati navodila za opravljanje dela in ga pri tem nadzirati.

2.1 Značilnosti in vsebina pogodb o zaposlitvi

S podpisom pogodbe o zaposlitvi² sklenemo delovno razmerje. Pogodba je veljavna, ko jo podpišeta obe stranki – delavec in delodajalec – ter tako postane pravna podlaga delovnega razmerja.

² V nadaljevanju uporabljamo izraz pogodba.

Ko nastopi dan dela, ki je dogovorjen v pogodbi, se začnejo upoštevati in uresničevati pravice in obveznosti na osnovi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v sistem socialne pomoči na osnovi delovnega razmerja. V primeru, da datum nastopa dela ni določen, se ta šteje kot datum sklenitve pogodbe.

Pogodbo se sklene v pisni obliki, vendar če jo sklenemo v nepisani obliki ali če je nepopolne vsebine, to ne vpliva na veljavnost in obstoj pogodbe. Pri kakršnihkoli zadevah glede sklepanja, veljavnosti in prenehanja pogodbe uporabljamo pravila civilnega prava.

Pred sklenitvijo pogodbe moramo preveriti, kaj ta vsebuje in kaj nam bodoči delodajalec obljublja. Med pomembnejšimi podatki, kot je opis delovnega mesta, moramo natančno prebrati, kaj se od nas pričakuje na delovnem mestu, za katerega sklepamo delovno razmerje. V pogodbi moramo znati razbrati, kakšen znesek osnovne plače in morebitna druga izplačila bomo prejeli. Prav tako je pomembna informacija o plačilnem obdobju in dan, na katerega se izplača plačilo.

2.1.1 Vrste pogodb o zaposlitvi

V RS lahko sklenemo različne pogodbe, ki se lahko med seboj razlikujejo po delovnem času opravljanja dela, načinu opravljanja dela itd. Poznamo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbeno agencijsko delo, pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in javnih del ter pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci.

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas sklenemo v točno določenih primerih, ki so navedeni v 52. členu ZDR-1. Dodatne pogoje lahko določi imenovani zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. V večini primerov gre za opravljanje dela, ki po naravi traja določen čas, za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca itd. S pojmom transformacije opisujemo primer, ko se pogodba o zaposlitvi za določen čas spremeni v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v primerih, ko se sklene delovno razmerje za določen čas, čeprav ne obstaja noben razlog za to. Prepovedano je sklepati eno ali več zaporednih pogodb z istim delavcem in za enako delo v neprekinjenem trajanju dveh let, razen v točno določenih primerih, kot so na primer nadomeščanje začasnega odsotnega delavca, zaposlovanje poslovodne osebe ali vodilnega delavca, projektno delo itd. Trajanje delovnega razmerja lahko opredelimo na več načinov, z začetnim in končnim datumom, pri čemer je čas natančno določen. Lahko ga opredelimo v mesecih, letih, pri čemer je čas določljiv, saj je vezan na nastop nekega opredeljenega dogodka. Pri tem moramo paziti, da je čas trajanja pisno določen, saj se drugače domneva, da je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Prav tako velja to tudi v primeru, ko je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za določen čas, kot ga dopušča, ali pa delavec ostane na delovnem mestu po poteku časa pogodbe. Delavec in delodajalec imata enake pravice in dolžnosti, kot če bi sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Razlikuje

se samo v načinu prenehanja, saj nimamo odpovednega roka in opravnine, ter pri regresu in letnem dopustu, ki je sorazmeren s časom.

Pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom lahko sklenemo v dveh oblikah. Prva je klasična oblika delovnega razmerja s krajšim delovnim časom, krajšim od 40 ur na teden, in je sklenjena na temelju soglasja obeh strani. Delodajalec izkazuje potrebo po delu s krajšim delovnim časom, delavec pa tak način opravljanja dela sprejme. Druga oblika se sklene na temelju zakonsko določenih pravic delavcev, ki lahko opravljajo delo s krajšim delovnim časom. To je v primeru invalidnosti, zdravstvenih razlogov, starševstva itd. Pravice in obveznosti delodajalca so enake kot v delovnem razmerju s polnim delovnim časom. Nekatere pravice so sorazmerne času, razen tiste, za katere zakon določa drugače. Načelo sorazmernosti velja pri plači in nadomestilu plače ter pri regresu. Plača je sorazmerna delovnemu času. Če delavec dela četrtno delovnega časa, dobi četrtno plače, ki bi mu pripadala za polni delovni čas za isto delovno mesto, tudi če je pod mejo minimalne plače. Delavec, ki dela polovico delovnega časa ali več, mu pripada 15 minut odmora. Za delo, ki traja tri ure, mu odmor ne pripada. Delavec ima pravico do zakonsko minimalnega letnega dopusta, tj. štiri tedne. Prav tako lahko sodeluje pri upravljanju. Delavec pa naj ne bi smel opravljati nadurnega dela, razen v primerih naravne ali druge nesreče. Oseba lahko sklene več delovnih razmerij s krajšim delovnim časom z več delodajalci. Seštevek ur, ki jih opravlja na teden, mora biti manjši ali enak polnemu delovnemu času (40 ur na teden).

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki zagotavlja delo drugim uporabnikom, ureja agencijsko delo, ki ga lahko izvajajo družbe, ki izpolnjujejo določene pogoje in so vpisane v register agencij za zagotavljanje dela. Register vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Gre za tristransko razmerje, v katerem agencija sklene pogodbo o zaposlitvi z delavcem, ta pa je napoten na delo k uporabniku. To je posebna delovnoppravna ureditev, pri čemer se delo ne opravlja pri agenciji, ampak pri uporabniku. Delavec in delodajalec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, vendar predčasno prenehanje potreb po delu pri uporabniku ne sme biti razlog za prekinitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V pogodbi, ki jo skleneta, se določi, da se bo delo opravljal pri uporabniku. Višina plače in nadomestila so odvisni od dejanskega opravljenega dela pri uporabniku. Delavcu pripada nadomestilo plače v času predčasnega prenehanja dela pri uporabniku in za čas, ko agencija delavcu ne zagotavlja dela.

Če želimo opravljati delo na domu ali če je taka narava dela, sklenemo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu. To je tako imenovano delo na daljavo. Delavec lahko na tak način opravlja delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali druga dela, ki so potrebna za opravljanje dejavnosti. Pred začetkom nastopa dela mora delodajalec obvestiti inšpekcijo za delo, ki odloči, ali je delo primerno in ni škodljivo oziroma ali ne obstajajo nevarnosti, da postane škodljivo za okolico in delavca. Prav tako se lahko opravljanje dela na domu prepove, če gre za delo, ki ni z zakonom dovoljeno. Delavec in delodajalec imata enake pravice in obveznosti kot za

opravljanje dela v prostorih delodajalca, delavec pa ima prav tako pravico do sodelovanja pri upravljanju. V takem delovnem razmerju ne pridejo v veljavo določbe o delovnem času, nočnem delu, odmoru in tedenskem ter dnevnom počitku. Delavec si lahko samostojno razporeja delovni čas, pri tem pa je še vedno potreben delodajalčev nadzor, ki je urejen v pogodbi o zaposlitvi. Delavec ima pravico do povračila stroškov v zvezi s prehrano, ne pa do stroškov prevoza.

2.1.2 Sklepanja in spremembe delovnega razmerja oziroma pogodb o zaposlitvi

Stranki pogodbe o zaposlitvi (POZ) sta delodajalec in delavec. Oseba, ki je sklenila pogodbo, mora imeti dopolnjenih 15 let. V nasprotnem primeru je pogodba nična. V imenu delodajalca lahko nastopajo druge osebe, če je ta pravna oseba. Ti so lahko zastopniki, določeni z ustanovitvijo ali z zakonom, predstojniki ali od njih pisno pooblašcene osebe. V nekaterih primerih lahko nastopajo tudi lastniki in ustanovitelji.

Pravica delodajalca je zahtevati dokazila o izpolnjevanju pogojev za delo, obveznost delavca je, da to stori. Delodajalec lahko preveri znanja in sposobnosti delavca, ki naj bi jih imel za opravljanje dela. Od delavca ni dovoljeno zahtevati podatkov, ki niso v povezavi z delom, npr. podatkov o družinskem in zakonskem stanju, o načrtovanju nosečnosti in o drugih osebnih okoliščin. Če do tega pride, lahko delavec zavrne odgovarjanje na taka vprašanja. Delavec je na stroške delodajalca napoten na predhodni zdravstveni pregled, ki je v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter s pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17)

Če delavec izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, ki so predpisani s splošnim aktom delodajalca ali s kolektivno pogodbo, se lahko sklene pogodbo o zaposlitvi. V primeru, ko nobeden od kandidatov ne izpolnjuje pogojev, lahko delodajalec vseeno sklene delovno razmerje s kandidatom, ki izpolnjuje pogoje, določene z zakonom ali s podzakonskimi akti. Pri tem ima delodajalec pravico do proste izbire kandidata, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela. Delodajalec mora neizbrane kandidate obvestiti o izbiri v osmih dneh po zaključku izbiranja.

Za spremembo v delovnem razmerju se šteje taka sprememba, ki vpliva na izvrševanje medsebojnih pravic in obveznosti, da je to treba urediti z aneksom ali z novo pogodbo o zaposlitvi. Spremembe v zvezi z delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali o starševskem varstvu urejamo z aneksom. Novo pogodbo podpišemo v primerih, ko se spremenijo vrsta in naziv dela, kraj ali čas opravljanja dela, polni ali krajši delovni čas itd.

2.1.3 Načini prenehanja delovnega razmerja oziroma pogodb o zaposlitvi

Delovno razmerje lahko prenehamo na več načinov. To lahko poteče s časom, za katerega smo sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Kot delavec lahko podamo redno ali izredno odpoved. Redno odpoved podamo kadarkoli in v kakršnem koli primeru brez obrazložitve. Če podamo izredno odpoved, moramo za to imeti ustrezen razlog. Pri tem se moramo zavedati, da odpovednih rokov nimamo. Kot delodajalec lahko podamo redno ali izredno odpoved le v določenih primerih. Delovno razmerje se preneha tudi na druge, manj pogoste načine, s sporazumom, s sodbo sodišča ali s smrtjo ene od strank pogodbe.

Odpoved delovnega razmerja je enostranska izjava volje ene od strank, s katero drugo stranko obvešča, da odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Volja druge stranke ne vpliva oziroma ni pomembna in ni upoštevana pri prenehanju delovnega razmerja. Pogodbo se odpove v celoti. Delavec ima pravico odpovedati pogodbo brez kakršnekoli obrazložitve, delodajalec pa mora za to imeti utemeljene razloge in v primerih, ki so določeni z ZDR-1.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je treba oddati pisno, saj samo ustna izjava ni zavezujoča. Dokler odpovedi ne vročimo pogodbeni stranki, ta ne velja.

2.2 Pravice, obveznosti in dolžnosti delavca in delodajalca v delovnem razmerju

Ko sklenemo pogodbo o zaposlitvi, nastane delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, iz katerega izhajajo določene pravice in obveznosti obeh strank. Pravice, ki pripadajo delavcu, so urejene v pogodbi o zaposlitvi, kolektivnih pogodbah, splošnih aktih in ZDR-1. Pravice, ki so določene v pogodbah, morajo biti ugodnejše od tistih, ki jih določa zakon.

Delavcu zagotovimo delo in delovno okolje, ki je varno in zdravju primerno. Osebnne podatke in zasebnost delavca moramo spoštovati in varovati. S sklenitvijo delovnega razmerja se zavežemo, da bomo vestno opravljali delo in upoštevali navodila delodajalca. Upoštevaty moramo predpise o varnosti in zdravju ter tako pripomoremo k varnejšemu delovnemu okolju. Delodajalcu ne smemo škoditi, npr. izdati skrivnosti in povzročiti materialne škode.

Pripravnštvo je oblika zaposlitve, katere bistvo sta izobraževanje in usposabljanje delavca oziroma pripravnika za samostojno delo. Pripravnik sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, z namenom, da se usposobi za poznejše samostojno delo. Pripravnik je nekdo, ki prvič sklene pogodbo oziroma se prvič zaposli. Pojma pripravnika ne smemo enačiti s pojmom vajenca. Vajenec je nekdo, ki je s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi že usposobljen za samostojno delo po uspešno zaključenem programu poklicnega izobraževanja. Pripravnštvo je vnaprej določeno in traja največ eno leto, razen za primere v sodstvu in zdravstvu. V določenih primerih se lahko podaljša ali skrajša. Podaljša se lahko za največ šest mesecev zaradi upravičene odsotnosti pripravnika z dela nad 20 dni ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Skrajša

pa se lahko na predlog mentorja. Pripravniku pripadajo vse pravice iz delovnega razmerja. Pravico ima do višine 70 odstotkov osnovne plače, hkrati pa ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

Poskusno delo je oblika zaposlitve, pri kateri preverjamo znanje in sposobnosti delavca ter ustreznost dela delavcu. Poskusno delo sklenemo v pogodbi o zaposlitvi, zato se začne izvajati z dnem nastopa dela ter traja največ šest mesecev. Delavcu na poskusnem delu pripadajo vse pravice iz delovnega razmerja. Z vidika delodajalca lahko podamo redno odpoved v času trajanja ali po prenehanju poskusnega dela, če ugotovimo, da delavec tega ni uspešno opravil. V tem primeru delavcu pripada sedem dni odpovednega roka.

2.3 Delovni čas

Delovni čas je čas, ko je delavec na razpolago delodajalcu, ko opravlja delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. V delovnem času uveljavljamo vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. V delovni čas štejemo efektivni delovni čas, odmor in upravičeno odsotnost z dela. Na osnovi delovnega časa se določi višina plačila za opravljeno delo.

Efektivni delovni čas je čas, ko delavec opravlja svoje delo (brez odmora).

Odmor je čas za počitek in pripada vsakemu delavcu, ki dela več kot tri ure dnevno. Za polni delovni čas (osem ur) pripada delavcu pol ure odmora. Za polovico delovnega časa pripada delavcu 15 minut odmora. Ta se določi po eni uri začetka dela in eno uro pred koncem delovnega časa.

Informiran.si (b. l.a) poudarja, da delavcu kot opravičljive upoštevamo naslednje odsotnosti: plačan ali neplačan letni dopust, starševski dopust, odsotnost zaradi osebnih okoliščin in iz zdravstvenih razlogov, odsotnost zaradi izobraževanja in praznikov.

3 OBRAČUN IN OBDAVČITEV OSEBNIH PREJEMKOV

ZDR-1, ZKoliP, Zakon o minimalni plači (ZMinP) (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15), Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17), Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Uradni list RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07, 30/09, 51/12), kolektivne pogodbe dejavnosti in kolektivne pogodbe pri delodajalcu, interni akti delodajalca in pogodbe o zaposlitvi so pravni akti, ki urejajo pravico do prejemkov iz delovnega razmerja.

Za dohodke iz zaposlitve upoštevamo dohodke iz delovnega razmerja in dohodke na osnovi drugega pogodbenega razmerja. Dohodek je vsako izplačilo oziroma prejemek iz takega razmerja. V tem prejemamo plačo, nadomestilo plače, regres za letni dopust, povračila stroškov v zvezi z delom, razne bonitete, opravnine, jubilejne nagrade itd.

3.1 Obračun plače v zasebnem sektorju

Plačo za polni delovni čas sestavljajo osnovna plača, dodatki (dodatki za drugačne delovne pogoje in dodatek na delovno dobo), del plače za delovno uspešnost in poslovno uspešnost, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.

Med povračila stroškov v zvezi z delom štejemo stroške za prehrano med delom, stroške prevoza na delo in z dela, stroške na službenem potovanju, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje.

Pod druge osebne prejemke spadajo regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi in prenehanju delovnega razmerja, jubilejne nagrade itd.

Obračun plače delavca poteka mesečno za pretekli mesec. Na osnovi tega delavec prejme pisni obračun plače, ki je verodostojna listina, s katero lahko uveljavlja pravice po sodni poti. Vsebovati mora podatke o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in o drugih prejemkih. Prikazani morajo biti obračun in plačilo davka in obveznih prispevkov ter kdaj se plača izplača. Razvidni morajo biti tudi podatki o delavcu in delodajalcu.

Plačilni dan je dan, ko se plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki izplačajo na bančni račun delavca. Delodajalec je dolžan delavca obvestiti o vsaki spremembi plačilnega dne. Pisni obračun moramo prejeti do konca plačilnega dne.

3.1.1 Osnovna plača in gibljivi del

Osnovna plača je stabilen del plače. Skupaj z delom za delovno uspešnost mora dosegati minimum, določen z Zakonom o minimalni plači.

Osnovna plača je plača, ki jo delavec prejme za poln delovni čas v normalnih delovnih pogojih (brez dodatkov) za določene pričakovane delovne rezultate, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja. Določamo jo glede na zahtevnost delovnega mesta in izobrazbo zaposlenega. Delodajalec lahko z delavčevim soglasjem spremeni znesek osnovne plače z aneksom k pogodbi o zaposlitvi. Vendar ne sme biti nižja od izhodiščne plače oziroma najnižje osnovne plače tarifnega razreda, ki ustreza kolektivni pogodbi dejavnosti.

Torej velja, da je plača sestavljena iz nespremenljivega in spremenljivega dela. Vemo, da stabilni del predstavlja osnovno plačo. Osnovna plača predstavlja največji delež celotnega izplačila, njeno višino pa določajo dodatki in del za delovno uspešnost.

Spremenljivi del je odraz rezultatov posameznega delavca in je nadgradnja osnovne plače. To so zneski in višine, zapisane v internih aktih delodajalca. Ta del sestavljajo del plače za delovno uspešnost, ki je odvisen od delavčeve uspešnosti, in del za poslovno uspešnost, ki je odvisen od uspešnosti podjetja.

3.1.2 Dodatki

Dodatki so del plače, ki jih delodajalec izplača delavcu za delo v posebnih pogojih in za delovno dobo.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17) navaja:

Dodatki se določajo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo ob nedeljah, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

Poznamo dodatek za nočno delo, delo preko polnega delovnega časa, delo v nedeljo, na praznike in dela proste dneve ter dodatek za delovno dobo. Zadnji je določen posebej v vsaki kolektivni pogodbi dejavnosti.

3.1.3 Bonitete in izračun uporabe službenega vozila

Boniteta je ugodnost, ki jo delodajalec lahko nudi delavcu v delovnem razmerju, npr. uporaba službenega vozila za zasebne namene, popusti pri nakupu blaga ali storitev, zavarovalne premije ali pravica do nakupa delnic, nastanitvev, izobraževanje (tudi za družinske člane), posojila brez obresti oziroma z nižjimi obrestmi in razna darila.

V RS so obdavčeni vsi dohodki iz zaposlitve, razen tisti, ki so zakonsko oproščeni plačila dohodnine. To so tisti, ki so navedeni v ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 13/11, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13, 29/14, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17). Boniteta je prav tako dohodek, obdavčen z dohodnino.

Delodajalec ne izplača bonitete v denarju, ampak jo zagotovi delavcu v obliki storitve, proizvoda ali narave, zato jo vrednotimo drugače. Znesek bonitete se določi glede na primerljive tržne cene, strošek delodajalca, nastal v zvezi z zagotavljanjem bonitete, ali z drugačnim vrednotenjem, ki ga določa 43. člen ZDoh-2.

Delodajalec lahko kot boniteto delavcu zagotovi službeno vozilo v zasebne namene. Delavec ima zagotovljeno službeno vozilo ne glede na dejansko namensko uporabo vozila. Pri tem ni pomembno, kako je delodajalec pridobil službeno vozilo, ali gre za nakup, leasing, ali najem.

V davčno osnovo delojemalca vštevamo 1,5 % nabavne vrednosti³ (v katero je že vključen davek na dodano vrednost (DDV)) vozila mesečno, v primeru, da si delavec sam zagotovi gorivo. V primeru, da delavcu gorivo zagotovi delodajalec, se davčna osnova poveča za 25 % in se tako boniteta obračunava v višini 1,875 % (1,5 % + (1,5 % + 0,25)).

V primeru, da delavec prevozi manj kot 500 kilometrov s službenim avtom, se mesečne bonitete zmanjšajo za 50 %.

Osnove za obračun bonitete znašajo:

- prvo leto uporabe bonitete: 100 % nabavne vrednosti službenega vozila,
- od drugega do vključno četrtega leta: osnova se zniža za 15 % vsako leto,
- od petega do osmega leta: osnova se zniža za 10 % vsako leto,
- od devetega leta naprej: osnova ostaja enaka 10 % od nabavne cene.

V preglednicah v nadaljevanju je prikazan obračun uporabe službenega vozila, ki ga je imel delavec v uporabi pet let. Preglednica 1 prikazuje obračun omenjene bonitete, ko gorivo plača delavec, preglednica 2 pa obračun, ko gorivo plača delodajalec.

³ V primeru nakupa rabljenega vozila se upošteva cena, po kateri je delodajalec pridobil vozilo.

Preglednica 1: Obračun bonitete v primeru, da gorivo plača delavec

Čas uporabe bonitete	Odtegljaj (v %)	Osnova (v €)	Nad 500 km (v €)	Do 500 km (v €)
1. leto	100	20.000,00	300	150
2. leto	85	17.000,00	255	127,50
3. leto	70	14.000,00	210	105
4. leto	55	11.000,00	165	82,50
5. leto	45	9.000,00	135	67,50

Preglednica 2: Obračun bonitete v primeru, da gorivo plača delodajalec

Čas uporabe	Odtegljaj (v %)	Osnova (v €)	Nad 500 km (v €)	Do 500 km (v €)
1. leto	100	20.000,00	375	187,50
2. leto	85	17.000,00	318,75	159,38
3. leto	70	14.000,00	262,50	131,25
4. leto	55	11.000,00	206,25	103,13
5. leto	45	9.000,00	168,75	84,38

3.1.4 Regres in obračun

»Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.« (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17)

Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ima pravico do sorazmernega letnega dopusta in posledično do sorazmernega zneska regresa. Če je delavec zaposlen za določenih šest mesecev, ima pravico do polovice letnega dopusta in polovice regresa.

Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do zneska regresa sorazmerno z delovnim časom. V primerih, ki so navedeni v 67. členu ZDR-1, ne veljajo načela sorazmernosti pri določanju letnega dopusta in zneska regresa za letni dopust. To velja za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom na osnovi pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja ali starševskega varstva.

Pri računovodski družbi Nucleus plus (2017) poudarjajo, da je regres za letni dopust obdavčen z dohodnino in s prispevki za socialno varnost. Če znesek regresa ne preseže 70 % povprečne plače predpreteklega meseca v Republiki Sloveniji, je regres oproščen plačila prispevkov za socialno varnost. Prav tako omenjajo, da se morajo v primeru, da regres preseže določeno mejo, obračunati prispevki in jih je treba v petih dneh po izplačilu regresa tudi plačati.

Regres izplačamo do 1. julija v tekočem letu, v določenih primerih do 1. novembra. Nekatera podjetja se poslužujejo sistema, ko regres izplačujejo v dveh delih, da se lahko znesek uvrsti v prvi dohodninski razred.

V nadaljevanju prikazani preglednica 3 in preglednica 4 prikazujeta obračun regresa za leto 2017, izplačan v dveh delih.

Preglednica 3: Obračun regresa za leto 2017 (1. del)

Podatki za obračun	Enota obračuna	Odtegljaj	Vrednost
Datum izplačila			30. 5. 2017
Znesek regresa	12		568,25 €
Odmera za obračun dohodnine			568,25 €
Akontacija dohodnine		16 %	90,92 €
Izplačilo na TRR			477,33 €

Preglednica 4: Obračun regresa za leto 2017 (2. del)

Podatki za obračun	Enota obračuna	Odtegljaj	Vrednost
Datum izplačila			29. 6. 2017
Znesek regresa	12		568,25 €
Odmera za obračun dohodnine			568,25 €
Akontacija dohodnine		16 %	90,92 €
Izplačilo na TRR			477,33 €

3.1.5 Odpravnina

Odpravnina je znesek, ki ga delodajalec izplača delavcu ob upokojitvi delavca ali ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi v določenih primerih in pod posebnimi pogoji.

V pogojih, ki so določeni v 132. členu ZDR-1, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

Če kolektivna pogodba določa drugače, upoštevamo določbe iz kolektivne pogodbe.

Grahek (2015b) poudarja, da v primeru delne upokojitve delavca in hkrati sklenitve pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas delavcu pripada sorazmerni del odpravnine. V primeru upokojitve delavca, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in je imel sklenjeno

pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, je delavec upravičen do sorazmernega zneska odpravnine. Vendar to ne velja za primere, ki so določeni v 67. členu ZDR-1. To so delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ki uveljavljajo pravice iz zdravstvenega, invalidskega in pokojninskega zavarovanja ter starševskega varstva.

Če da delodajalec redno odpoved iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, ima delavec pravico do odpravnine, v primeru, da je delavec pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto.

V primeru, da delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo iz razlogov delodajalca, ki jih določa 111. člen ZDR-1, je delavec upravičen do enake odpravnine, kot če mu delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi. Pri tem mu pripada odškodnina najmanj v višini izgubljenega plačila v času odpovednega roka.

Informiran.si (b. l.b) poudarja, da pri izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavcu pripada odpravnina, vendar v določenih pogojih. Odpravnina mu pripada v primeru, da je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena po 12. aprilu 2013. Delavcu pripada odpravnina v primeru, da ni šlo za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, da ni opravljal sezonskega dela, krajšega od treh mesecev, in da ni opravljal javnega dela. Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev zaposlitve.

Grahek (2015b) navaja:

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, znaša odpravnina 1/5 osnove. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove, povečane za sorazmerni del (1/12) odpravnine za vsak mesec dela. Pri tem se upoštevajo le meseci nad enim letom dela.

3.2 Obdavčitev plač

Z začetkom leta 2017 je začela veljati mala davčna reforma, ki je spremenila nekatere stvari v ZDoh-2, Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (Uradni list RS, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09, 110/09, 43/10, 59/11, 24/12, 30/12, 94/12, 81/13, 50/14, 23/15, 82/15, 68/16, 69/17) in v Zakonu o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 13/11, 32/12, 94/12, 101/13, 111/13, 25/14, 40/14, 90/14, 91/15, 63/16, 69/17).

V Zakonu o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13, 29/14, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17) so se spremenile naslednje določbe:

- v dohodninsko lestvico je bil dodan nov dohodninski razred,
- v tretjem in četrtem razredu se je zmanjšala davčna osnova,

- dvig dohodkovnega praga za upravičenost do dodatne splošne olajšave v višini 3.217,12 evra; prag sedaj znaša 11.166,37 evra.

Plače delavca se obdavčijo za prispevke za socialno varnost in dohodnino. Pri tem moramo upoštevati davčne olajšave in pogoje, ki jih določajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Te vsebujejo tarifno prilogo, ki se razlikuje po dejavnosti. Tarifna priloga vsebuje podatke o najnižji osnovni plači vsakega tarifnega razreda in najnižji regres. Tarifni razredi določajo najnižjo osnovno plačo glede na zahtevnost dela in vrsto oziroma stopnjo izobrazbe.

3.2.1 Prispevki za socialno varnost

Predpisi, ki urejajo področje obveznega socialnega zavarovanja, so Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13, 101/13, 44/14, 85/14, 95/14, 90/15, 102/15, 40/17, 65/17), Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) (Uradni list RS, št. 72/06, 114/06, 91/07, 76/08, 62/10, 87/11, 40/12, 21/13, 91/13, 99/13, 99/13, 111/13, 95/14, 47/15, 61/17, 64/17), Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17) ter Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14, 47/15, 55/17).

Ko delavec in delodajalec podpišeta pogodbo o zaposlitvi, je delodajalec dolžan delavca prijaviti v obvezno socialno zavarovanje.

Prispevke za socialno varnost plačujemo oziroma obdavčimo od plače, nadomestila plač, povračila stroškov v zvezi z delom v delu, ki presegajo znesek, ki ga predpiše vlada, odpravnine ob upokojitvi ali od odpovedi in bonitete, regresa, ki presega omenjeni odstotek povprečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za predpretekli mesec, ter od morebitnih drugih izplačil.

Ministrstvo za finance (2018a, 12) navaja, da bo za zaposlene najnižji znesek osnove za prispevke v letu 2018 znašal 54 % povprečne letne plače v Republiki Sloveniji; ta je v letu 2017 znašal 52 %.

V nadaljevanju sledi preglednica 5 z vrstami in stopnjami prispevkov na strani zavarovanca in na strani delodajalca.

Preglednica 5: Vrste in stopnje prispevkov

Vrsta prispevka	Stopnja prispevka zavarovanca (v %)	Stopnja prispevka delodajalca (v %)
Za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50	8,85
Za zdravstveno zavarovanje	6,36	6,56
Za starševsko varstvo	0,10	0,10
Za primer brezposelnosti	0,14	0,06
Za poškodbe pri delu in poklicne bolezni		0,53
Skupaj	22,10	16,10

Vir: Ministrstvo za finance 2018b, 6.

Delodajalec obračuna in plača prispevke zavarovanca v njegovem imenu in za njegov račun ter je zavezanec za plačilo prispevkov delodajalca. Delavec je zavezanec za plačilo prispevkov zavarovanca.

Ministrstvo za finance (2018b, 6) navaja:

Delodajalec, ki je plačnik davka (pravna oseba, fizična oseba, ki opravlja dejavnost), mora prispevke zavarovanca in delodajalca obračunati v obračunu davčnega odtegljaja (na obrazcu REK-1), ki ga mora predložiti davčnemu organu najpozneje na dan izplačila dohodka iz delovnega razmerja. V enakem roku mora delodajalec delavcu predložiti podatke iz obračuna davčnih odtegljajev o dohodku, od katerega se plačujejo prispevki, o odtegnjenih in plačanih prispevkih ter druge podatke, ki vplivajo na višino prispevkov.

3.2.2 Dohodnina

Zaposlene osebe v Republiki Sloveniji imajo obveznost plačevati davek od dohodkov iz delovnega razmerja. Davčna osnova oziroma osnova za dohodnino je znesek, ki se izračuna, ko vse mesečne dohodke iz zaposlitve zmanjšano za obvezne prispevke za socialno varnost. Dodatno jo znižajo splošna olajšava in povračila stroškov v zvezi z delom, če ne presegajo zneska, in pod pogoji, ki jih določi vlada.

Letna davčna osnova je seštevek vseh davčnih osnov od dohodkov, ki so jih zaposlene osebe prejele v davčnem letu. Pri tem moramo upoštevati, da se davčne osnove seštevajo za mesece zaposlitve, ki so lahko krajši od davčnega leta.

Akontacija dohodnine je znesek, ki ga obračunamo na osnovi davčne osnove oziroma letne davčne osnove in stopnje za odmero dohodnine.

Zakon o dohodnini (ZDoh-2) ureja dohodke iz zaposlitve, ki se vštrevajo v davčno osnovo, in tiste, ki se ne vštrevajo. Dohodek iz zaposlitve je dohodek oziroma izplačilo, ki ga prejme zaposlena oseba v trenutni ali prejšnji zaposlitvi. Pod te upoštevamo izplačila (plača in nadomestila plače, regres za letni dopust, drugi prejemki), bonitete, povračila stroškov v zvezi z delom idr.⁴

V davčno osnovo upoštevamo vse dohodke iz zaposlitve, kot so plača in nadomestila plače, boniteta, regres za letni dopust, odpravnina, povračila stroškov v zvezi z delom.⁵

V davčno osnovo ne upoštevamo obveznih prispevkov za socialno delo, povračil stroškov v zvezi z delom, povračil stroškov v zvezi s službenim potovanjem itd.⁶

V preglednici 6 v nadaljevanju so prikazane stopnje za neto letno davčno osnovo v letu 2017, ki so objavljene v Pravilniku o določitvi olajšav, in lestvice za odmero dohodnine, ki začne vejati z začetkom novega koledarskega leta.

Preglednica 6: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2017

Če znaša neto letna davčna osnova v evrih		znaša dohodnina v evrih	
nad	od		
	8.021,34		16 %
8.021,34	20.400,00	1.283,41 + 27 % nad 8.021,34	
20.400,00	48.000,00	4.625,65 + 34 % nad 20.400,00	
48.000,00	70.907,20	14.009,65 + 39 % nad 48.000,00	
70.907,20		22.943,46 + 50 % nad 70.907,20	

Vir: Ministrstvo za finance 2016.

V nadaljevanju je v preglednici 7 prikazana lestvica, ki prikazuje neto davčno osnovo in stopnje za odmero dohodnine, in jo upoštevamo pri mesečnem obračunu in obdavčitvi plač.

⁴ Preostale dohodke iz delovnega razmerja najdemo v 37. členu ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 13/11, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13, 29/14, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17).

⁵ Povračila stroškov v zvezi z delom štejemo v davčno osnovo, če presegajo znesek, ki ga določi vlada.

⁶ Preostale dohodke iz delovnega razmerja, ki se ne vštrevajo v davčno osnovo, najdemo v 44. členu ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 13/11, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13, 29/14, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17).

Preglednica 7: Lestvica za odmero akontacije dohodnine

Če znaša neto mesečna davčna osnova v evrih		znaša dohodnina v eurih
nad	od	
	668,44	16 %
668,44	1.700,00	106,95 + 27 % nad 668,44
1.700,00	4.000,00	385,47 + 34 % nad 1.700,00
4.000,00	5.908,93	1.167,47 + 39 % nad 4.000,00
5.908,93		1.911,95 + 50 % nad 5.908,93

Vir: Ministrstvo za finance 2016.

3.2.3 Davčne olajšave

Davčne olajšave pripomorejo k nižanju letne davčne osnove v zneskih in pod pogoji, ki jih določa ZDoh-2. V Republiki Sloveniji poznamo splošno olajšavo, osebno olajšavo, posebno osebna olajšavo in posebno olajšavo.

Vsakemu rezidentu se prizna zmanjšanje letne davčne osnove v višini 3.302,70 evra letno pod pogojem, da drug rezident za njega ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. (Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 13/11, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13, 29/14, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17)

Če skupni dohodek rezidenta na letni ravni ne presega 11.166,37 evra, se mu poleg olajšave v višini 3.302,70 evra prizna tudi olajšavo v višini 3.217,12 evra. Davčna olajšava tako znaša v letu, za katero se odmerja dohodnina, 6.519,82 evra.

Če skupni dohodek rezidenta na letni ravni presega 11.166,37 evra, vendar ne presega 12.570,89 evra, se mu poleg olajšave v višini 3.302,70 evra prizna tudi olajšavo v višini 1.115,94 evra letno. Davčna olajšava tako znaša v letu, za katero se odmerja dohodnina, 4418,64 evra.

Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13, 29/14, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17) navaja:

Rezidentom, ki vzdržujejo družinske člane, se prizna zmanjšanje letne davčne osnove, ki znaša:

- za prvega vzdrževanega otroka 2.066 evrov letno ali
- za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, 7.486 evrov letno,
- za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana 2.066 evrov letno.

Vse davčne olajšave, ki pripadajo zaposleni osebi, se upoštevajo pri znižanju mesečne davčne osnove pri obračunu plač pri delodajalcu.

Primer izračuna davčne osnove in akontacije zaposlene osebe, ki nima otrok in katere skupni dohodki v letu 2016 so znašali več kot 12.570,89 evra:

- bruto plača določenega meseca: 1.270,50 evra,
- povračila stroškov v zvezi z delom: 220,90 evra,
- obvezni prispevki: 280,78 evra,
- splošna olajšava: 275,23 evra.

Davčno osnovo dobimo tako, da znesek bruto plače zmanjšamo za znesek obveznih prispevkov in splošne olajšave. V našem primeru ta znaša 714,49 evra. Glede na preglednico 4 spada davčna osnova v razred s 27 % stopnjo odmere. Akontacijo izračunamo na naslednji način:

- davčna olajšava: 714,49 evra,
- začetna akontacija: 106,95 evra,
- stopnja: 27 % od razlike nad 668,44 evra.

Razlika med izračunano davčno osnovo (714,49 evra) in mejo (668,44 evra) je 46,05 evra. Od tega zneska obračunamo 27 %, kar znaša 12,43 evra, in zraven prištejemo 106,95 evra. Končna akontacija dohodnine, ki se odvede, je 119,38 evra.

3.3 Primerjava obračunov plače

V zaključni projektni nalogi primerjamo tri obračune plače, ki se med seboj razlikujejo po tem, da vsaka spada v drug dohodninski razred. Plače obračunavamo za mesec september, za 168 delovnih ur, brez odsotnosti in dodatkov (vključen je dodatek na delovno dobo). Prikazujemo obračun plače za kovinsko industrijo v RS, za osebo z dvoletno delovno dobo in pogodbo o zaposlitvi za nedoločen in polni delovni čas (enoizmensko delo). Osebe nimajo vzdrževanih članov. Izplačilo plač se izvede na dan 13. oktober 2017.

Pri obračunu upoštevamo dodatek za delovno dobo. Drugih dodatkov, ki bi jih zaposlena oseba za določeno delovno mesto običajno prejela, nismo upoštevali zaradi lažje primerjave plač. Primerjamo obračun minimalne plače, ki je v nadaljevanju prikazana v preglednica 8, obračun nabavnega uslužbenca v preglednici 9 in obračun plače managerja je prikazan v preglednici 10.

Preglednica 8: Obračun minimalne plače za september 2017

Podatki za obračun	Enota obračuna	Vrednost enote	Znesek (v €)
Redno delo	168	4,73 €	795,42
Skupaj			795,42
Dodatki			
Dodatek na delovno dobo	795,42 €	0,60 %	4,77
Skupaj	2	4,77 €	9,54
Bruto plača			804,96
Obračun prispevkov			
Prispevek za inv. in pok. zavarovanje		15,50 %	124,77
Prispevek za obvezno zdrav. zavarovanje		6,36 %	51,19
Prispevek za starševsko varstvo		0,10 %	0,80
Prispevek za zaposlovanje		0,14 %	1,13
Skupaj		22,10 %	177,89
Obračun davkov			
Splošna davčna olajšava			543,32
Osnova za obračun dohodnine		83,75 €	
Akontacija dohodnine		16 %	13,40
Povračilo stroškov v zvezi z delom			
Stroški prehrane	21	6,12 €	128,52
Izplačilo na TRR			742,19

Preglednica 9: Obračun plače nabavnega uslužbenca za september 2017

Podatki za obračun	Enota obračuna	Vrednost enote	Znesek (v €)
Redno delo	168	7,51 €	1.261,68
Skupaj			1.261,68
Dodatki			
Dodatek na delovno dobo	1.261,68 €	0,60 %	7,57
Skupaj	2	4,93 €	15,14
Bruto plača			1.276,82
Obračun prispevkov			
Prispevek za inv. in pok. zavarovanje		15,50 %	197,91
Prispevek za obvezno zdrav. zavarovanje		6,36 %	81,20
Prispevek za starševsko varstvo		0,10 %	1,28
Prispevek za zaposlovanje		0,14 %	1,79
Skupaj		22,10 %	282,18

»se nadaljuje«

Podatki za obračun	Enota obračuna	Vrednost enote	Znesek (v €)
Obračun davkov			
Splošna davčna olajšava			275,23
Osnova za obračun dohodnine		719,41 €	
Akontacija dohodnine		27 %	120,71
Povračilo stroškov v zvezi z delom			
Stroški prehrane	21	6,12 €	128,52
Izplačilo na TRR			1.002,45

Preglednica 10: Obračun plače managerja za september 2017

Podatki za obračun	Enota obračuna	Vrednost enote	Znesek (v €)
Redno delo	168	20,83 €	3.499,44
Skupaj			3.499,44
Dodatki			
Dodatek na delovno dobo	795,42 €	0,60 %	20,99
Skupaj	2	20,99 €	41,99
Bruto plača			3.541,43
Obračun prispevkov			
Prispevek za inv. in pok. zavarovanje		15,50 %	548,92
Prispevek za obvezno zdrav. zavarovanje		6,36 %	225,24
Prispevek za starševsko varstvo		0,10 %	3,54
Prispevek za zaposlovanje		0,14 %	4,96
Skupaj		22,10 %	782,66
Obračun davkov			
Splošna davčna olajšava			275,23
Osnova za obračun dohodnine		2.483,54 €	
Akontacija dohodnine		34 %	651,88
Povračilo stroškov v zvezi z delom			
Stroški prehrane	21	6,12 €	128,52
Izplačilo na TRR			2.235,41

V preglednici 8 prikazujemo obračun minimalne plače. V bruto plačo, ki predstavlja znesek minimalne plače v letu 2017, smo všteli dodatek za delovno dobo. Znesek bruto plače predstavlja osnovo za obračun prispevkov za socialno varnost. V tem primeru smo od bruto plače odšteli 177,89 € vseh prispevkov, kar znaša 22,10 % bruto plače. Ker oseba s takim mesečnim izplačilom plače ne presega zneska vseh dohodkov 11.166,37 evra na letni ravni, ji poleg splošne olajšave upoštevamo še splošno olajšavo v višini 3.217,12 evra. Letno to znaša 6.519,82 evra, kar pomeni 543,32 evra olajšave mesečno. Osnovo za obračun dohodnine smo dobili tako, da smo od bruto plače odšteli znesek prispevkov in znesek davčne olajšave. V

našem primeru oseba s takim izplačilom spada v prvi dohodninski razred. Osebi povrnemo povračila stroškov prehrane, ki znašajo 128,52 evra. Znesek izplačila dobimo tako, da bruto plačo zmanjšamo za vse prispevke in akontacijo dohodnine ter povečamo za povračila stroškov.

V preglednici 9 prikazujemo obračun plače, ki spada v drugi dohodninski razred. V bruto plačo smo všteli dodatek za delovno dobo. Stopnje prispevkov ostajajo enake za vsako zaposleno osebo, ne glede na osnovno plačo. Od bruto plače smo odšteli 282,18 evra prispevkov. Osebi s takim mesečnim izplačilom pripada na letni ravni samo splošna olajšava v višini 3.302,70 evra, kar znaša 275,23 evra mesečno. Osnovo za obračun dohodnine izračunamo tako, da znesek bruto plače zmanjšamo za znesek obveznih prispevkov in davčne olajšave, v tem primeru to znaša 719,41 evra. Osebo uvrstimo v drugi dohodninski razred. Pri tem upoštevamo drugačen način izračunavanja akontacije. Akontacijo za drugi dohodninski razred izračunamo po naslednjem postopku: $106,95 + 27\%$ nad 668,44. Z odstotki množimo razliko, ki je med osnovo in zneskom 668,44 evra. Bruto plačo zmanjšamo za znesek obveznih prispevkov in akontacijo dohodnine ter povečamo za povračila stroškov v zvezi z delom. Izplačilo na račun nabavnega uslužbenca znaša 1.002,45 evra.

V preglednici 10 prikazujemo obračun plače managerja, čigar plača spada v tretji dohodninski razred. Tudi v tem primeru smo v bruto plačo všteli dodatek za delovno dobo. Od bruto plače, ki znaša 3.541,43 evra, smo obračunali obvezne prispevke, ki skupaj znašajo 782,66 evra. Osebi s takim mesečnim izplačilom pripada splošna davčna olajšava v višini 275,23 evra na mesečni ravni. Ker osnova za obračun dohodnine znaša 2.483,54 evra, zaposleno osebo uvrstimo v tretji dohodninski razred. Akontacijo obračunamo po naslednjem postopku: $385,47 + 34\%$ nad 1.700,00. Kot v prejšnjem primeru razliko dobimo tako, da osnovo odštejemo od zneska 1.700,00. Izplačilo na račun managerja znaša 2.235,41 evra.

4 POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

Poleg plače, ki zajema osnovno plačo, dodatke in del za delovno uspešnost, ima delavec pravico do povračil stroškov v zvezi z delom.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17)

Povračila stroškov v zvezi z delom obravnavamo v ZDR-1, Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti in v podzakonskih aktih delodajalca.

Povračila stroškov v zvezi z delom ne vštevamo v davčno osnovo do višin in pogojev, ki jih določa omenjena uredba. Prav tako jih ne vštevamo v znesek minimalne plače.

4.1 Stroški za prehrano med delom

Delavec ima pravico do povračila stroška prehrane med delom za dneve, ko opravlja delo in je nastal strošek prehrane. Delavcu pripada povračilo stroška, če je bil na delu prisoten štiri ure ali več, do višine 6,12 evra. Po dveh urah nadurnega dela po osmih urah prisotnosti na delu pripada delavcu povračilo stroška do višine 0,76 evra.

V preglednici 11 je prikazan raspored zneska povračila stroškov za prehrano glede na opravljene ure delavca.

Preglednica 11: Povračila stroškov prehrane

Opravljene ure delavca	Povračila stroškov
Od 1 do 3 delovne ure	0 €
Od 4 do 9 delovnih ur	6,12 €
Od 10 delovnih ur naprej ⁷	6,12 + 0,76 €/vsako nadurno uro

4.2 Stroški prevoza na in z dela

V Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17) je navedeno:

⁷ Od dveh nadurnih ur naprej.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, in sicer do višine stroškov javnega prevoza od običajnega prebivališča najbližjega postajališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela⁸ vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča⁹.

V davčno osnovo ne vštevamo povračila stroškov za javni prevoz do višine 0,18 evra za vsak polni kilometer, če je najbližje postajališče oddaljeno minimalno en kilometer od običajnega prebivališča, in povračila stroškov za lasten prevoz do višine 0,18 evra za vsak polni kilometer, ki se šteje za razdaljo med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela. Pri tem je pogoj, da delodajalec iz utemeljenih razlogov¹⁰ ne more uporabljati javnega prevoza.

V davčno osnovo vštevamo povračilo stroškov za prevoz, ki ga delojemalec opravi s službenim vozilom, pri čem mu delodajalec zagotovi gorivo.

Delodajalec pri obračunu kilometrin upošteva najkrajše običajne cestne povezave v smislu kilometrov in ne časa, ki bi ga delojemalec porabil za prevoz.

4.3 Stroški v zvezi s službenim potovanjem

Dnevnica je strošek prehrane, ki ga ima delojemalec na službenem potovanju. Višine dnevnic in način obračunavanja so določeni v splošnih aktih delodajalca oziroma v kolektivnih pogodbah.

Obdavčitve dnevnic v Republiki Sloveniji ureja Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. Obdavčitve dnevnic v tujini ureja Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Uradni list RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07, 30/09, 51/12).

Znesek dnevnic je odvisen od časa trajanja službenega potovanja in plačanega oziroma neplačanega zajtrka. Če ima delojemalec zagotovljen in plačan zajtrk, se dnevnic zmanjša. Za službena potovanja, ki trajajo nad osem do 12 ur, se dnevnic zmanjša za 15 %. Za službena potovanja, ki trajajo nad 12 ur do 24 ur, se dnevnic zmanjša za 10 %.

V preglednici 12 v nadaljevanju so navedene dnevnic za službeno potovanje v Sloveniji.

⁸ Mesto opravljanja dela je kraj, kjer delojemalec po pogodbi o zaposlitvi opravlja delo.

⁹ Običajno prebivališče je kraj oziroma prebivališče, ki je najbližje mestu opravljanja dela.

¹⁰ Med utemeljene razloge štejemo manj ugoden delovni čas, pomanjkanje javnega prevoza in časovno neustrezni vozniki red.

Preglednica 12: Dnevnice za službeno potovanje v RS

Trajanje službenega potovanja	Službeno potovanje v RS (v €)	Službeno potovanje v RS – plačan zajtrk (v €)
Nad 6 do 8 ur	7,45	/
Nad 8 do 12 ur	10,68	9,08
Nad 12 do 24 ur	21,39	19,25

Znesek dnevnic v tujini je odvisen od časa trajanja službenega potovanja in od stroškov prehrane, katere zneski so določeni za vsako državo v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

S preglednico 13 v nadaljevanju pojasnjujemo vrednotenje dnevnic na službenem potovanju v tujini.

Preglednica 13: Dnevnice za službeno potovanje v tujini

Trajanje službenega potovanja	Službeno potovanje v tujini	Službeno potovanje v tujini – plačan zajtrk	Službeno potovanje v tujini – plačano kosilo/večerja
Nad 6 do 8 ur	25 % zneska		
Nad 8 do 14 ur	75 % zneska	Zmanjšanje zneska za 15 %	Zmanjšanje zneska za 40 %
Nad 14 do 24 ur	100 % zneska	Zmanjšanje zneska za 10 %	Zmanjšanje zneska za 35 %

V obračun povračil stroškov v zvezi s službenim potovanjem upoštevamo tudi stroške prevoza in stroške prenočevanja. Stroške prevoza dokazujemo s potnimi nalogi, računi in drugimi dokazili. V davčno osnovo ne vštevamo povračila do višine dejanskih stroškov prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi ali do višine dejanskih stroškov za najem avtomobila. V stroške prevoza upoštevamo stroške takse, stroške goriva v primeru uporabe službenega vozila, cestnine, parkirnine itd. V primeru, da delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo za službeno potovanje, mu delodajalec povrne stroške do višine 0,37 evra za vsak kilometer. Do omenjenega zneska povračila stroškov ne vštevamo v davčno osnovo.

Stroške prenočevanja dokazujemo s potnimi nalogi in računi. V davčno osnovo ne vštevamo povračila stroškov do višine stroškov prenočevanja, če so dokumentirani z omenjenimi listinami.

4.4 Terenski dodatek

Terenski dodatek je določen v posameznih kolektivnih pogodbah.

V davčno osnovo ne vštevamo povračila stroškov, če je delojemalec najmanj dva dneva neprekinjeno (prenočitev¹¹) na terenu; takrat ima delojemalec povrnjene stroške do višine 4,49 evra na dan in mu delodajalec zagotovi prehrano in prenočevanje.

4.5 Nadomestilo za ločeno življenje

Delavcu, ki opravlja delo izven kraja, v katerem živi s svojo družino, in prebiva ločeno od svoje družine zaradi službenih obveznosti, povrnemo povračila stroškov v višini 334 evrov mesečno. Tega zneska ne vštevamo v davčno osnovo.

Delojemalčevo družino predstavljajo zakonec ali izvenzakonski partner in otroci. Za obračun nadomestila za ločeno življenje upoštevamo družino, v kateri so otroci mlajši od dopolnjenega 18. leta.

¹¹ Prenočitev izven običajnega prebivališča delojemalca in izven kraja sedeža delodajalca.

5 PROBLEM NEIZPLAČEVANJA PLAČE

Neizplačila plač so primer hudega kršenja delavčevih pravic v Republiki Sloveniji. Marsikatera podjetja se srečujejo s finančnimi težavami, ki so stresna tako za delodajalca kot za delavca. Finančne težave delodajalca lahko privedejo do zamude izplačila plač, drugih vrst plačil itd.

Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna. (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17)

Kot je določeno z zakoni in pogodbo o zaposlitvi, ki jo skleneta delodajalec in delavec, naj bi izplačilo plače potekalo redno in na način, kot je bilo dogovorjeno v omenjeni pogodbi. Zato je vsako drugačno vedenje delodajalca za delavca nepričakovano in mnogokrat se v takšnem položaju delavci ne znajdejo.

Grahek (2015a) poudarja, da imamo kot delavec možnost in pravico izvedeti od delodajalca, kaj se dogaja s finančnim stanjem delodajalca in kaj se dogaja s stanjem izplačevanja plač – zakaj je do tega prišlo in kdaj bo ta težava rešena. Imamo možnost podati izredno odpoved, pri čemer nam v tem primeru pripada odpravnina in odškodnina za čas, ko nismo prejeli plačila. Grahek (2015a) je mnenja, da terjatve lahko izterjamo po sodni poti, če podamo tožbo na delovno sodišče oziroma na višje delovno in socialno sodišče. Plačilna lista je verodostojna listina, zato lahko izterjamo terjatev od delodajalca brez tožbe na delovnem sodišču. Če delavec plačilne liste nima (kar se dogaja v primerih neizplačila plače), mora vložiti tožbo zoper delodajalca na višje delovno in socialno sodišče. Primer tožbe bomo obravnavali v naslednjih poglavjih.

5.1 Višje delovno in socialno sodišče

Višje delovno in socialno sodišče je drugostopenjsko pritožbeno sodišče, ki zajema področje socialnih in individualnih ter kolektivnih sporov. Obravnava pritožbe zoper odločbe prvostopenjskih delovnih sodišč. Pritožbe in revizije zoper VDSS obravnava Vrhovno sodišče RS.

Prvostopenjska delovna sodišča v Celju, Kopru in v Mariboru obravnavajo delovne spore na področjih kolektivnih in individualnih delovnih razmerij. Prvostopenjsko delovno in socialno sodišče v Ljubljani obravnava spore na področju kolektivnih in individualnih delovnih sporov in socialnih sporov.

Torej, na prvi stopnji imamo Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Delovno sodišče v Mariboru, Delovno sodišče v Kopru in Delovno sodišče v Celju.

Pravna podlaga delovanja in organizacije omenjenih sodišč je Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1). »Ta zakon določa pristojnost, organizacijo in sestavo delovnih in socialnih sodišč kot specializiranih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo v delovnih in socialnih sporih.« (Uradni list RS, 2/04, 10/04, 45/08, 45/08, 47/10, 43/12, 10/17).

Delovna sodišča obravnavajo primere, katerih bistvo se nanaša na vse pravice in obveznosti delovnih razmerij: sklepanja in prekinitve pogodbe o zaposlitvi ter obstoj in trajanje delovnega razmerja; področje izbire kandidatov za zaposlitev; delo študentov in dijakov; področje kadrovskih štipendij in pripravništva.

Delovna sodišča obravnavajo tudi primere na področjih kolektivnih razmerij, proučujejo spore glede točnosti in skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, področje stavke in sodelovanja zaposlenih oseb pri upravljanju ter pristojnosti sindikata.

Socialna sodišča obravnavajo spore na področjih zdravstvenega, invalidskega in pokojninskega zavarovanja in zavarovanja v primeru brezposelnosti, starševskega varstva in družinskih prejemkov ter socialnih prejemkov.

5.2 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča

Sodba VDSS¹² obravnava delovni spor v individualnem delovnem razmerju. Primer spada na področje delovnega prava.

V sodbi so bile v postopek vpletene tri stranke, in sicer tožnica oziroma tožeča stranka, prvotožena stranka in drugotožena stranka. Vse stranke so (bile) v dejavnosti trgovine Slovenije.

Tožnica je bila zaposlena pri drugotoženi stranki in nato pri prvotoženi stranki. Med drugo- in prvotoženo stranko je prišlo do prevzema dejavnosti meseca oktobra 2012. Drugotožena stranka je postala delodajalec prenosnik, prvotožena stranka pa delodajalec prevzemnik. Zakon o delovnem razmerju (ZDR) ureja spremembe pri prevzemu, ki so doletele tožnico v delovnem razmerju.

Prvotožena stranka oziroma delodajalec prenosnik je kršil delojemalčeve pravice, saj tožnici dvakrat zaporedoma in v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače v dogovorjenem roku. Tako je kršil določbo 4. alineje 1. odstavka 111. člena ZDR-1.

Tožnica je podala izredno odpoved prvotoženi stranki 10. junija 2013.

¹² Višje delovno in socialno sodišče RS. 2015. Sodba Pdp 1657/2014.

Sodišče prve stopnje je sprva razsodilo, da sta prvo- in drugotožena stranka solidarno dolžni tožeči stranki izplačati odpravnino in obračunati ter izplačati neto znesek odškodnine zaradi izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je prvotožena stranka dolžna za tožečo stranko:

- odvesti prispevke od bruto plače za januar, februar in marec 2013, za čas od 1. do 11. aprila 2013,
- odvesti prispevke in akontacijo dohodnine od bruto plače ter izplačati znesek neto plače za čas od 12. do 30. aprila 2013,
- odvesti prispevke in akontacijo dohodnine od bruto plače ter izplačati znesek neto plače za maj 2013,
- obračunati in izplačati neto regres ter odvesti akontacijo dohodnine za letni dopust 2013.
- odvod akontacije dohodnine od bruto plače za marec 2013,
- odvod akontacije dohodnine od bruto plače za čas od 1. do 11. aprila 2013 in izplačilo zneska neto plače za čas od 1. do 11. aprila 2013,
- izplačati stroške v zvezi z delom za marec, april in maj 2013.

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevo tožeče stranke za višji oziroma drugačen znesek iz naslova odpravnine in odškodnine zaradi izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Prav tako je zavrnilo zahtevo tožeče stranke za višji oziroma drugačen znesek iz naslova obračuna in izplačila plač.

Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je prvotožena stranka dolžna tožeči stranki izplačati stroške tega postopka. Tožeča stranka pa je dolžna izplačati stroške postopka drugotoženi stranki.

Drugotožena stranka se na osnovi 1. odstavka 338. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP) (Uradni list RS, št. 73/07, 45/08, 45/08, 111/08, 57/09, 12/10, 50/10, 107/10, 75/12, 40/13, 92/13, 10/14, 48/15, 6/17, 10/17) pritožuje pritožbenemu sodišču, da se tožeči stranki naloži plačilo vseh stroškov postopka, in se sodbo v izpodbijanem delu zavrne, razveljavi in vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje. Drugotožena stranka trdi, da je izpodbijani del sodbe nezakonit.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je prišlo do zmotne uporabe materialnega prava, in napačno zaključilo sodbo. Ta se je namreč glasila, da je do poslabšanja pravic tožeče stranke prišlo in objektivnih razlogov in naj bi zanje delno odgovarjala drugotožena stranka. Slednja in tožnica trdita, da do poslabšanja pravic ni prišlo ob prenosu dejavnosti, ampak pozneje, ko je bil tožničin delodajalec že prvotožena stranka. Drugotožena stranka na ravnanje prvotožene stranke ni imela vpliva, zato ji ni mogoče pripisati neizpolnjevanja obveznosti iz delovnega razmerja s prvotoženo stranko.

Na temelju 14. točke 339. člena ZPP je sodišče prve stopnje kršilo določbe pravnega postopka in zmotno ugotovilo dejansko stanje. Pritožba drugotožene stranke je utemeljena.

Pritožbeno sodišče oziroma VDSS je ugotovilo, da je sodišče prve stopnje pravilno ugotovilo dejansko stanje, vendar zmotno uporabilo materialno pravo.

Sodišče prve stopnje je v izpodbijanem delu sodbe drugotoženi stranki naložilo, da solidarno s prvotoženo stranko izplača tožnici odpravnino in odškodnino zaradi izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Kot že omenjeno, je tožnica podala izredno odpoved prvotoženi stranki dne 10. junija 2013. Med drugo- in prvotoženo stranko pa je do prenosa dejavnosti prišlo v oktobru 2012 in posledično je prišlo do spremembe delodajalca pri tožnici na temelju ZDR.

Sodišče prve stopnje je odločilo materialno pravno zmotno. Tako drugotožena stranka kot tožnica zatrjujeta, da do poslabšanja pravic med prenosom ni prišlo. Tožnica trdi, da prvotožena stranka kot njen delodajalec ni izpolnjevala obveznosti, nakar drugotožena stranka za kršitve te ne more odgovarjati.

Pritožbeno sodišče je ugotovilo, da je pritožba drugotožene stranke utemeljena, in spremenilo sodbo sodišča prve stopnje tako, da je zavrnila tožbeni zahtevek, ki se nanaša na drugotoženo stranko.

Tožnica je delno uspela oziroma se je spremenil uspeh strank, ko je prišlo do nadaljnjega sojenja na drugi stopnji. Drugotoženi stranki mora tožnica povrniti vse stroške postopka.

5.3 Ugotovitve

Ugotavljamo, da je bil delovni spor obravnavan ne samo na prvi, ampak tudi na drugi stopnji.

Tožnica je bila zaposlena pri drugotoženi stranki, dokler ni prišlo do prenosa dejavnosti v oktobru 2012. Nato je njen delodajalec postala prvotožena stranka. Prišlo je do sprememb po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR). Spremembe ob prenosu dejavnosti ureja naslednji člen (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 103/07, 45/08, 21/13):

(1) Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika.

(2) Pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, mora delodajalec prevzemnik v primeru iz prejšnjega odstavka zagotavljati delavcem najmanj eno leto,

razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega leta ali če je pred potekom enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba.

(3) Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. Pri določanju odpovednega roka in pravice do odpravnine se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.

(4) Delodajalec prenosnik skupaj z delodajalcem prevzemnikom odškodninsko odgovarja za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, ter za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.

(5) Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(6) Če delodajalec prenosnik začasno prenese na podlagi pravnega posla podjetje na delodajalca prevzemnika, po prenehanju veljavnosti tega pravnega posla preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij delavcev ponovno na delodajalca prenosnika oziroma na delodajalca – novega prevzemnika.

Prvotožena stranka ni izpolnjevala svojih obveznosti kot delodajalec in je kršila tožnične pravice. To je vodilo do izredne odpovedi pogodbe tožnice dne 10. junija 2013. To tudi utemeljuje naslednji člen (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17):

(1) Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

Sodišče prve stopnje je razsodilo, da:

- morata drugo- in prvotožena stranka solidarno izplačati odpravnino in odškodnino zaradi izgubljenega plačila v času odpovednega roka,
- mora prvotožena stranka izplačati določen zneske iz naslova plač, dohodnine, prispevkov, stroškov v zvezi z delom tožnici, ki so podrobneje opisani zgoraj in v sodbi,
- mora prvotožena stranka izplačati stroške postopka tožeči stranki, ta pa je dolžna plačati stroške postopka drugotoženi stranki,

Drugotožena stranka je podala tožbo na VDSS zoper odločbo Delovnega sodišča. Pri tem se je sklicevala na naslednji člen iz ZPP.

Zakon o pravdnem postopku (Uradni list RS, št. 73/07, 45/08, 45/08, 111/08, 57/09, 12/10, 50/10, 107/10, 75/12, 40/13, 92/13, 10/14, 48/15, 6/17, 10/17) navaja:

Sodba se sme izpodbijati:

1. zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka;

2. zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja;
3. zaradi zmotne uporabe materialnega prava.

Na VDSS se je ugotovilo, da je sodišče prve stopnje zmotno uporabilo materialno pravo, in posledično napačno zaključilo sodbo. Sodišče prve stopnje je sprva odločilo, da sta prvo- in drugotožena stranka solidarno dolžni izplačati tožnici znesek odpravnine in odškodnine zaradi neplačila v času odpovednega roka. Ker do poslabšanja pravic med prenosom dejavnosti tožnice ni prišlo, ampak je prišlo do neizpolnjevanja pravic, ko je tožniččin delodajalec postal prevzemnik dejavnosti oziroma prvotožena stranka.

Na podlagi 14. točke 339. člena ZPP je prvostopenjsko sodišče kršilo določbe pravnega postopka, ki se glasi:

Bistvena kršitev določb pravnega postopka je podana, če sodišče med postopkom ni uporabilo kakšne določbe tega zakona ali jo je uporabilo nepravilno, pa bi lahko to vplivalo na zakonitost in pravilnost sodbe. (Zakon o pravdnem postopku, Uradni list RS, št. 73/07, 45/08, 45/08, 111/08, 57/09, 12/10, 50/10, 107/10, 75/12, 40/13, 92/13, 10/14, 48/15, 6/17, 10/17)

Zakon o pravdnem postopku (Uradni list RS, št. 73/07, 45/08, 45/08, 111/08, 57/09, 12/10, 50/10, 107/10, 75/12, 40/13, 92/13, 10/14, 48/15, 6/17, 10/17) prav tako navaja:

Bistvena kršitev določb pravnega postopka je vselej podana, če ima sodba pomanjkljivosti, zaradi katerih se ne more preizkusiti, zlasti pa, če je izrek sodbe nerazumljiv, če nasprotuje samemu sebi ali razlogom sodbe ali če sodba sploh nima razlogov ali v njej niso navedeni razlogi o odločilnih dejstvih ali so ti razlogi nejasni ali med seboj v nasprotju.

VDSS je ugotovilo, da je pritožba drugotožene stranke utemeljena. Ugotovilo je, da se je dejansko stanje pravilno ugotovilo, vendar zmotno uporabilo materialno pravo. Spremenilo je tožbeni zahtevek tako, da je zavrnilo del, ki se nanaša na drugotoženo stranko. Zadeva pa ni šla v novo sojenje. To je storilo v skladu s 351. členom ZPP-ja v zvezi s 5. alinejo 358. člena ZPP, ki se glasita:

Zakon o pravdnem postopku (Uradni list RS, št. 73/07, 45/08, 45/08, 111/08, 57/09, 12/10, 50/10, 107/10, 75/12, 40/13, 92/13, 10/14, 48/15, 6/17, 10/17) navaja:

Sodišče druge stopnje lahko na seji ali na podlagi opravljene obravnave zavrže pritožbo kot prepozno, nepopolno ali kot nedovoljeno ali jo zavrne kot neutemeljeno in potrdi sodbo sodišča prve stopnje ali razveljavi to sodbo in pošlje zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje ali razveljavi sodbo prve stopnje in zavrže tožbo ali spremeni sodbo prve stopnje.

Sodišče druge stopnje ne razveljavi sodbe sodišča prve stopnje in zadeve ne vrne v novo sojenje, če meni, da je dejansko stanje v sodbi prve stopnje pravilno ugotovljeno, da pa je sodišče prve stopnje zmotno uporabilo materialno pravo. (Zakon o pravdnem postopku, Uradni list RS, št. 73/07, 45/08, 45/08, 111/08, 57/09, 12/10, 50/10, 107/10, 75/12, 40/13, 92/13, 10/14, 48/15, 6/17, 10/17).

Obveznosti, ki jih je določilo sodišče prve stopnje prvotoženi stranki, ostajajo enake. Drugotožena stranka nima več obveznosti solidarno skupaj s prvotoženo stranko izplačati odpravnine in zneska odškodnine zaradi neplačila v času odpovednega roka tožnice. Tožnica ima obveznost plačati vse stroške postopka drugotoženi stranki.

Po zakonu je dovoljeno, da lahko delodajalec zadrži izplačevanje plače na osnovi sklepa o izvršbi. V primeru, ki ga obravnavamo v zaključni projektni nalogi, je bil kršen zakon, saj delodajalec ni zadržal izplačevanja plače na osnovi sklepa o izvršbi. Vemo, da so drugi razlogi za neizplačila plač, ki niso v skladu z zakonom, neveljavni.

6 SKLEP

V zaključni projektni nalogi obravnavamo delavčevo najpomembnejšo pravico v delovnem razmerju in najpomembnejšo delodajalčevo obveznost. Delavec ima pravico do plačila za delo, ki ga opravlja pri svojem delodajalcu. To je določeno z Zakonom o delovnih razmerjih, ki ureja delavčeve minimalne pravice, s pogodbo o zaposlitvi pa lahko za delavca veljajo ugodnejše pravice, kot je določeno z omenjenim zakonom.

Ko oseba sklene pogodbo o zaposlitvi z bodočim delodajalcem, mora biti pozorna na del, ki določa njeno plačo. Pred sklenitvijo naj natančno prebere, kolikšen znesek osnovne plače in znesek drugih morebitnih plačil bo dobila za opravljanje dela. Iz pogodbe o zaposlitvi mora prav tako razbrati, kakšne so druge sestavine plače, kakšno je plačilno obdobje in kdaj nastopi plačilni dan ter kako se plača izplačuje. Na vsa ta določila se delavec lahko sklicuje, ko nastopi kršenje njegovih pravic – neizplačilo plače.

LITERATURA

- Grahek, Anja. 2015a. *Delodajalec zamuja z izplačili, regresov, stroškov. Kaj storiti?*
<https://data.si/blog/2015/05/18/delodajalec-zamuja-z-izplacili-plac-regresov-stroskov-kaj-storiti/> (25. 11. 2017).
- Grahek, Anja. 2015b. *Kdaj je delavec upravičen do odpravnine?*
<https://data.si/blog/2015/03/19/kdaj-je-delavec-upravicen-do-odpravnine/> (4. 10. 2017).
- Informiran.si. B. 1.a. *Katere pravice mi pripadajo kot delavcu.*
<https://www.informiran.si/doc/Vsebina/katere%20pravice%20mi%20pripadajo%20kot%20delavcu.pdf> (16. 9. 2017).
- Informiran.si. B. 1.b. *Odpravnina: Kdaj in v kolikšnem znesku je delavec upravičen do odpravnine?*
<https://www.informiran.si/portal.aspx?showrightframe=1&content=odpravnina&showmenu=1> (4. 10. 2017).
- Ministrstvo za finance. 2016. *Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2017.*
http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Letna_odmera_dohodnine/Opis/Lestvica_za_letno_2017.pdf (4. 10. 2017).
- Ministrstvo za finance. 2018a. *Dohodek iz zaposlitve: Dohodek iz delovnega razmerja*. 4. izd.
http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_zaposlitve/Opis/Podrobnejši_opis_4_izdaja_Dohodek_iz_delovnega_razmerja.pdf (25. 1. 2018).
- Ministrstvo za finance, 2018b. *Prispevki za socialno varnost: Brošura o plačevanju prispevkov za socialno varnost*. 8. izd.
http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Prispevki_za_socialno_varnost/Opis/Podrobnejši_opis_8_izdaja_Brosura_o_placevanju_prispevkov_za_socialno_varnost.pdf (26. 1. 2018).
- Računovodska družba Nucleus plus. 2017. *Regres za letni dopust 2017.*
<http://www.nucleus.si/regres-za-letni-dopust-2017/> (26. 9. 2017).

PRAVNI VIRI

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17.

Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino. *Uradni list RS*, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07, 30/09, 51/12.

Višje delovno in socialno sodišče RS. 2015. Sodba Pdp 1657/2014.

Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2). *Uradni list RS*, št. 13/11, 32/12, 94/12, 101/13, 111/13, 25/14, 40/14, 90/14, 91/15, 63/16, 69/17.

Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2). *Uradni list RS*, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09, 110/09, 43/10, 59/11, 24/12, 30/12, 94/12, 81/13, 50/14, 23/15, 82/15, 68/16, 69/17.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1). *Uradni list RS*, 2/04, 10/04, 45/08, 45/08, 47/10, 43/12, 10/17.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 103/07, 45/08, 21/13.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17.

Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. 13/11, 9/12, 24/12, 30/12, 40/12, 75/12, 94/12, 52/13, 96/13, 29/14, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). *Uradni list RS*, št. 43/06, 45/08.

Zakon o minimalni plači (ZMinP). *Uradni list RS*, št. 13/10, 92/15.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS*, št. 96/12, 39/13, 99/13, 101/13, 44/14, 85/14, 95/14, 90/15, 102/15, 40/17, 65/17.

Zakon o pravnem postopku (ZPP). *Uradni list RS*, št. 73/07, 45/08, 45/08, 111/08, 57/09, 12/10, 50/10, 107/10, 75/12, 40/13, 92/13, 10/14, 48/15, 6/17, 10/17.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). *Uradni list RS*, št. 26/14, 90/15, 75/17.

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS*, št. 80/10, 40/12, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14, 47/15, 55/17.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 72/06, 114/06, 91/07, 76/08, 62/10, 87/11, 40/12, 21/13, 91/13, 99/13, 99/13, 111/13, 95/14, 47/15, 61/17, 64/17.