UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

# RAZUMEVANJE PLAČILNIH LIST Z VIDIKA ZAPOSLENIH

Ljubljana, oktober 2025 MAŠA DOBNIKAR

# IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Maša Dobnikar, študentka Univerze v Ljubljani Ekonomske fakultete, avtorica predloženega dela z naslovom Razumevanje plačilnih list z vidika zaposlenih, pripravljenega v sodelovanju z mentorjem prof. dr. Robertom Kašetom

I Z J A V L J A M

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;

2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;

3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo pisnih del UL EF, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo pisnih del UL EF;

4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;

5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Univerzi v Ljubljani Ekonomski fakulteti v skladu z relevantnim pravilnikom;

6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;

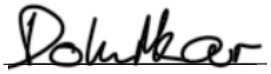
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;

8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;

9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;

10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi;

11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 02. 10. 2025 Podpis študentke: 

## POVZETEK

Magistrsko delo se osredotoča na razumevanje plačilnih list z vidika zaposlenih in na dejavnike, povezane z njihovim razumevanjem. Namen je ugotoviti, kako zaposleni v Sloveniji razumejo plačilno listo, katere informacije so jim najpomembnejše, kateri dejavniki so povezani z razumevanjem in kako dojemajo pomen razumevanja plačilne liste. Raziskava temelji na kvantitativni analizi anketnega vprašalnika s statističnimi metodami. Ugotovitve kažejo, da sta izboljšanje finančne pismenosti zaposlenih in jasnejša predstavitev podatkov na plačilni listi ključna za večjo preglednost, zmanjšanje napačnih interpretacij ter krepitev zaupanja med zaposlenimi in delodajalci. Raziskava tako prispeva k boljšemu razumevanju vloge plačilne liste v delovnem razmerju in odpira prostor za nadaljnje raziskave na področjih kadrovskega managementa, psihologije in ekonomije.



**KLJUČNE BESEDE:** plačilna lista, prejemki iz delovnega razmerja, obdavčitev dela, delovno pravo, finančna pismenost, razumevanje kvantitativnih informacij


## CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA





## ABSTRACT

The master's thesis focuses on employees' understanding of payslips and on the factors related to their interpretation. The aim of the research id to examine how employees in Slovenia understand the payslip, which information they consider most important, which factors are associated with their level of understanding, and how they perceive the importance of payslip comprehension. The study is based on a quantitative analysis of a survey questionnaire using statistical methods. The results show that improving employees' financial literacy and providing a clear presentation of data on the payslip are crucial for greater transparency, reducing misinterpretations, and strengthening trust between employees and employers. The research thus contributes to a better understanding of the role of the payslip in the employment relationship and opens the way for further studies in the fields of human resources management, psychology and economics.



**KEY WORDS:** payslip, employment-related earnings, labour taxation, labour law, financial literacy, understanding of quantitative information


## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



# KAZALO


**1 UVOD ..... 1**

**2 PRAVNE PODLAGE S PODROČJA PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA ..... 2**

**2.1 Zakon o delovnih razmerjih ..... 3**

**2.2 Zakon o minimalni plači ..... 4**

**2.3 Zakon o dohodnini ..... 4**

**2.4 Zakon o davčnem postopku ..... 5**

**2.5 Zakon o prispevkih za socialno varnost ..... 5**

**2.6 Zakon o dolgotrajni oskrbi ..... 6**

**2.7 Zakon o kolektivnih pogodbah ..... 6**

**3 PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA ..... 9**

**3.1 Opredelitev plače in njenih elementov ..... 9**

3.1.1 Osnovna plača ..... 10

3.1.2 Nadomestila plače ..... 11

3.1.3 Dodatek za posebne pogoje dela ..... 12

3.1.4 Dodatek za delovno dobo ..... 12

3.1.5 Povračila stroškov, povezanih z delom ..... 13

3.1.6 Delovna in poslovna uspešnost ..... 15

3.1.7 Bonitete ..... 15

3.1.8 Drugi osebni prejemki ..... 16

**3.2 Obdavčitev plače in prispevki za socialno varnost ..... 19**

3.2.1 Prispevki za socialno varnost ..... 19

3.2.2 Dohodnina ..... 20

**4 PLAČILNE LISTE V SLOVENIJI ..... 22**

**4.1 Namen plačilne liste ..... 22**

**4.2 Elementi plačilne liste ..... 23**

**4.3 Vročanje in digitalizacija plačilne liste ..... 24**

**5 RAZUMEVANJE PLAČILNE LISTE ..... 26**

**5.1 Kompleksnost plačilnih list ..... 26**

**5.2 Dojemanje informacij iz okolja ..... 27**

**5.3 Razumevanje kvantitativnih informacij ... 29**
**5.4 Finančna pismenost ... 29**
**6 METODOLOGIJA ... 31**
**6.1 Predstavitev raziskovalnega instrumenta ... 31**
**6.2 Postopek zbiranja podatkov za analizo ... 32**
**6.3 Statistične metode in analiza podatkov ... 32**
6.3.1 Zanesljivost uporabljenih mer ... 33
6.3.2 Statistične metode empiričnega dela ... 34
**6.4 Predstavitev vzorca ... 38**
**7 REZULTATI RAZISKAVE ... 41**
**7.1 Dojemanje, razumevanje in vedenje v povezavi s plačilno listo ... 41**
7.1.1 Dostopnost in preglednost plačilne liste ... 41
7.1.2 Podpora pri razumevanju plačilne liste ... 43
7.1.3 Zaznava razumevanja in predlogi anketirancev ... 45
**7.2 Preverjanje razumevanja vsebine plačilne liste s testom ... 47**
**7.3 Povezava med subjektivnim in objektivnim razumevanjem plačilne liste ... 51**
**8 DISKUSIJA ... 53**
**8.1 Odgovori na raziskovalna vprašanja in povzetek glavnih ugotovitev ... 53**
**8.2 Priporočila za teorijo in prakso ... 54**
**8.3 Omejitve raziskave in predlogi za nadaljnje raziskovanje ... 56**
**9 SKLEP ... 57**
**SEZNAM KLJUČNE LITERATURE ... 58**
**LITERATURA IN VIRI ... 59**
**PRILOGE ... 65**

# KAZALO TABEL

Tabela 1: Primerjalni pregled izbranih kolektivnih pogodb ... 7
Tabela 2: Stopnje prispevkov delodajalca in delavca iz bruto plače ... 20
Tabela 3: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2025, ki je preračunana na mesec ... 21
Tabela 4: Primerjava kompleksnosti obračuna plače za izbrane države ... 27
Tabela 5: Vrednost Cronbachove α za sklop trditev o kakovosti in obliki plačilne liste ... 34

Tabela 6: Vrednost Cronbachove α za sklop trditev o zaznani pomembnosti in subjektivno razumevanje plačilne liste ..... 34
Tabela 7: Struktura vzorca glede na izobrazbo – frekvence ..... 39
Tabela 8: Struktura vzorca glede na sektor zaposlitve ..... 41
Tabela 9: Povprečna ocena po posameznih trditvah in nova spremenljivka ..... 42
Tabela 10: Viri pomoči pri razumevanju plačilne liste po pogostosti in zaznani koristnosti ..... 45
Tabela 11: Povprečna ocena za trditve o razumevanju plačilne liste ..... 46
Tabela 12: Povprečni vrednosti za spremenljivki zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste in zaznana pomembnost razumevanja plačilne liste ..... 46
Tabela 13: Opisne statistike in korelacije med spremenljivkami, vključenimi v regresijski model ..... 49
Tabela 14: Preoblikovanje spremenljivke izobrazba ..... 50
Tabela 15: Rezultati logistične regresije izboljšanega modela ..... 51
Tabela 16: Opisne statistike in korelacije med analiziranimi spremenljivkami ..... 52
Tabela 17: Rezultati domneve o razliki dveh aritmetičnih skupin med analiziranimi spremenljivkami ..... 52

## KAZALO SLIK

Slika 1: Struktura vzorca glede na starost ..... 38
Slika 2: Struktura vzorca glede na delovne izkušnje ..... 40
Slika 3: Struktura vzorca glede poklic anketiranca ..... 40
Slika 4: Pogostost preverjanja plačilne liste med anketiranci ..... 42
Slika 5: Ocena stališč, povezanih s plačilno listo, glede na posamezne trditve ..... 44
Slika 6: Razumevanje posameznih elementov plačilne list na testu razumevanja ..... 48
Slika 7: Razumevanje osnovnih elementov plačilne liste ..... 48

## KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik ..... 1
Priloga 2: Odgovori na odprto vprašanje o izboljšanju razumevanja plačilne liste ..... 8

## SEZNAM KRATIC

**angl.** – angleško
**FURS** – Finančna uprava Republike Slovenije
**GPCI** – (ang. Global Payroll Complexity Index), globalni indeks kompleksnosti plač

**KOLP402** – Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo
**KOLP428** – Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
**KOLP510** – Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije
**OECD** – (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development), Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
**ZDavP-2** – Zakon o davčnem postopku
**ZDoh-2** – Zakon o dohodnini
**ZDOsk-1** –Zakon o dolgotrajni oskrbi
**ZDR-1** – Zakon o delovnih
**ZKolP** – Zakon o kolektivnih pogodbah
**ZMinP** – Zakon o minimalni plači
**ZPSV** – Zakon o prispevkih za socialno varnost
**ZZZS** – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

# 1 UVOD

Plačilna lista oziroma pisni obračun je dokument, ki ga mora delodajalec vsak mesec pripraviti in ga v pisni obliki izročiti delavcu. Namen obvezne priprave plačilne liste je varstvo interesa delavca, da se ga seznani z bistvenimi podatki o plači in njenim izplačilom. Pisni obračun omogoča delavcu jasen pregled nad plačo in dejanskim izplačilom (Bohl, 2019). Iz plačilne liste morajo biti razvidni podatki o delavcu, delodajalcu, plači, morebitnem nadomestilu plače, povračilu stroškov, povezanih z delom, plačilni dan in ostali prejemki, do katerih je upravičen delavec na podlagi zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca. Plačilna lista jasno povzame vse prejemke delavca iz naslova sklenjenega delovnega razmerja (Robnik, 2022).

Razumevanje elementov na plačilni listi je pomembno, saj delavec lahko le tako preveri ustreznost izplačila za opravljeno delo. Delavec lahko preveri, ali se mu je ustrezno izplačala plača, ali je prejel plačilo za uspešnost oziroma kako uspešen je bil, ali so bili izplačani vsi dodatki, ki mu pripadajo, in ali so bili državi plačani vsi prispevki za socialno varnost. Plačilne liste vsebujejo široko paleto informacij o plačah in predstavljajo zelo pomembne podatke za organizacijo in zaposlenega. Informacije o plačah se v organizaciji posodabljajo glede na redni interval izplačila plače, saj imajo ključno vlogo v procesu obračuna plače v organizaciji. Natančen in pravilen obračun plače pripomore k večji učinkovitosti organizacije ter h kakovostno informiranim zaposlenim. Vsaka sprememba v višini plače mora biti jasno in previdno komunicirana zaposlenemu, na katerega se nanaša (Jalaman in Ercarnacion, 2024). Obračun plače mora biti skladen z delovnopravno in davčno zakonodajo, ki se pogosto spreminja. Skladnost z zakonodajo varuje organizacijo pred pravnimi in finančnimi tveganji ter poskrbi za večje zaupanje zaposlenih v organizacijo (Shterma in drugi, 2024).

Posameznik vsem informacijam z okolja navadno pripiše nek pomen. Z razumevanjem in procesiranjem informacij iz okolja so povezane osebne lastnosti posameznika, njegova izkušenost, značilnosti informacije, kontekst in interakcija. Posamezniki z več predhodnega znanja imajo navadno tudi višjo zmožnost razumevanja in procesiranja informacij iz okolja. Procesiranje kvantitativnih informacij je kompleksen in večplasten proces, ki je povezan s končnim razumevanjem in uporabo teh podatkov (Dong in drugi, 2020). Pri razumevanju plačilnih list gre za procesiranje kvantitativnih podatkov iz okolja. Razumeti plačilno listo pomeni, da je delavec sposoben razumeti plačilno listo, prepoznati ključne elemente plače, preveriti točnost izplačila in ugotoviti morebitna neskladja v izplačilu. Pomembno je tudi zaznavanje in razumevanje signalov, ki jih organizacija prek plačilne liste sporoča zaposlenim. Finančna pismenost je ključna sestavina pri razumevanju plačilnih list in pri učinkovitem upravljanju osebnih financ, saj posamezniku pomaga sprejemati boljše odločitve in pripomore k finančni varnosti.

Namen magistrskega dela je proučiti razumevanje plačilnih list z vidika zaposlenih in predstaviti pomen njihovega razumevanja. Prikazati želim dejansko razumevanje plačilnih

list z vidika zaposlenih in raziskati, ali je razumevanje plačilnih list povezano z osebnimi lastnostmi delavca. Izsledki raziskave bodo koristni tako za znanstveno skupnost kot tudi za širšo javnost. V znanstveni skupnosti bodo rezultati prispevali k boljšemu razumevanju vedenjskih in kognitivnih vidikov interpretacije plačilnih list, kar odpira možnosti za nadaljnje raziskave na področju kadrovskega managementa, psihologije in ekonomije. Za širšo javnost, zlasti zaposlene, delodajalce, sindikate in odločevalce, bodo ugotovitve ponudile konkretne smernice za izboljšanje preglednosti in jasnosti plačilnih list, kar bo lahko prispevalo k večji finančni pismenosti.

Cilj magistrskega dela je proučiti relevantno strokovno literaturo s področja plač s poudarkom na plačilnih listah zaposlenih in s pomočjo empirične raziskave odgovoriti na postavljena raziskovalna vprašanja. Proučim, kako zaposleni razumejo plačilne liste ter ali je razumevanje plačilnih list povezano z osebnimi značilnostmi posameznika. Na osnovi raziskave pripravim kritičen pregled pridobljenih rezultatov, ki bodo podlaga za priporočila in nadaljnje raziskovanje področja.

Magistrsko delo odgovori na naslednja raziskovalna vprašanja:

- RV1: Kakšno je splošno razumevanje plačilnih list s strani zaposlenih?
- RV2: Z razumevanjem katerih elementov na plačilnih listah imajo zaposleni najmanj/največ težav?
- RV3: Katere osebne značilnosti zaposlenega so povezane z razumevanjem plačilne liste?

Magistrsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. Teoretični del zajema predstavitev relevantne literature in pravnih podlag s področja plač ter plačilnih list. Nadaljujem s predstavitvijo elementov plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja v Sloveniji ter elementov vročanja in razumevanja plačilnih list. V empiričnem delu predstavim cilje, raziskovalna vprašanja, metodologijo, vzorec, postopek analize in rezultate raziskave. Sledi diskusija, kjer izpostavim glavne ugotovitve raziskave, omejitve dela in priporočila za prakso. V sklepu povzamem glavne ugotovitve raziskave.

# 2 PRAVNE PODLAGE S PODROČJA PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Predpisi, ki urejajo področje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, so uvrščeni v sistem delovnega prava. Po pravni teoriji velja, da so višji pravni akti nadrejeni nižjim pravnim aktom. V Ustavi Republike Slovenije, ki je tudi temeljni pravni vir, je določeno, da morajo biti zakoni in drugi predpisi usklajeni z veljavnimi načeli mednarodnega prava ter z za Slovenijo obvezujočimi mednarodnimi pogodbami (Kresal, 2001, str. 19–20).

Glavni namen delovnega prava je urejati delovno razmerje, pri katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in za plačilo opravlja delo pod njegovim nadzorom in po njegovih navodilih. Večinoma si delavec z delom zagotavlja

socialno varnost in sredstva za preživljanje, zato v delovnem razmerju velja za odvisno in podrejeno stranko. Pravni red zagotavlja delavcu minimalne pravice, ki so določene z zakoni, kolektivnimi pogodbami in drugimi pravnimi akti. Minimalnih pravic delodajalec ne sme spreminjati v škodo delavca, temveč le v njegovo korist. Delovno razmerje se mora skleniti s pogodbo o zaposlitvi, v kateri se jasno opredeli obveznosti in pravice obeh strank. Ureditev te pogodbe je smiselna zaradi ekonomske neenakosti strank, odvisnosti delavca in težnje po varovanju šibkejše stranke v razmerju (Rajgelj, 2023, str. 475–476).

Področje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja urejajo zakoni, uredbe, kolektivne pogodbe in drugi podzakonski akti. Področje za zasebni sektor urejajo naslednji pravni viri:

- Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13, 47/ 15, 33/16 , 52/16, 15/17, 22/19, 81/19, 203/20, 119/21, 202/21, 54/22, 114/23 in 136/ 23;
- Zakon o minimalni plači (v nadaljevanju ZMinP), Ur. l. RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18;
- Zakon o dohodnini (v nadaljevanju ZDoh-2), Ur. l. 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, 21/19, 28/19, 66/19, 39/22, 132/22, 158/22, 131/23 in 104/24;
- Zakon o davčnem postopku (v nadaljevanju ZDavP-2), Ur. l. RS, št. 13/11, 32/12, 94/12, 111/13, 22/14, 25/14, 40/14, 90/14, 91/15, 63/16, 69/17, 13/18, 36/19, 66/19, 145/20, 203/20, 39/22, 52/22, 87/22, 163/22, 109/23, 131/23 in 100/24,
- Zakon o prispevkih za socialno varnost (v nadaljevanju ZPSV), Ur. l. RS, št. 5/96, 18/96, 34/96, 87/97, 3/98, 7/98, 106/99, 81/00, 97/01, 97/01, 62/10, 40/12, 96/12, 91/13, 99/13 in 26/14;
- Zakon o dolgotrajni oskrbi (v nadaljevanju ZDOsk-1), Ur. l. RS, št. 84/23, 112/24 in 44/25 in
- Zakon o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju ZKolP), Ur. l. RS, št. 43/06 in 45/08 z vsemi veljavnimi kolektivnimi pogodbami za posamezno dejavnost oziroma panogo.

Vsi omenjeni pravni predpisi med drugim urejajo področje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Pravni viri se medsebojno povezujejo in skupaj tvorijo celovit pravni okvir, saj urejajo raznolike vidike, ki so povezani z izplačilom ali obdavčitvijo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Poleg omenjenih zakonov organizacije pri oblikovanju plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja uporabljajo še splošne akte delodajalcev in pogodbe o zaposlitvi. S splošnimi akti lahko določijo višino plače in drugih prejemkov za posamezno delovno mesto. S pogodbo o zaposlitvi pa organizacije sklenejo delovno razmerje in določajo višino plače in drugih prejemkov za posameznega delavca.

## 2.1 Zakon o delovnih razmerjih

ZDR-1 je temeljni pravni akt, ki v Sloveniji ureja delovna razmerja. Namen zakona je varovanje in urejanje položaja delavca v razmerju do delodajalca. Za delovno razmerje je značilna neenakost, ekonomsko odvisen in podrejen položaj med delavcem in delodajalcem. Delovno razmerje se sklene s podpisom pogodbe o zaposlitvi, ki natančno določi pogoje,

obveznosti in pravice med delavcem in delodajalcem. Delavec uživa posebno pravno varstvo in zaščito, saj je v tem pogodbenem razmerju šibkejša stranka (Senčur Peček, 2011, str. 161–162). Delodajalec mora na podlagi pogodbe o zaposlitvi po zakonu zagotavljati delo, ustrezno plačilo za delo, varne delovne pogoje in varovati delavčeve osebne podatke. Med pomembnejše vsebine zakona sodijo tudi določila o plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, saj vplivajo na materialni in socialni položaj delavcev (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2018, str. 14–40). Zakon med drugim določa, da mora biti plača izplačana na delavčev bančni račun najkasneje do 18. v mesecu. Do konca plačilnega dne mora delodajalec še izdati pisni obračun, tudi tako imenovano plačilno listo, kjer so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračilo stroškov in drugi prejemki iz delovnega razmerja, do katerih je delavec upravičen (135. člen ZDR-1). ZDR-1 v 135. členu opredeli, da je do 31. januarja delodajalec dolžan izročiti delavcu tudi pisni obračun plač in nadomestil za celotno preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna obračun ter plačilo davkov in prispevkov.

## 2.2 Zakon o minimalni plači

V slovenskem pravnem redu je minimalna plača zakonsko urejena kot rezultat socialnega dialoga. Če delodajalec ne izplačuje plač, ki so višje od določene minimalne plače, mu lahko Inšpektorat Republike Slovenije za delo izreče globo. Minimalna plača je najnižji bruto znesek, ki ga mora delodajalec izplačati delavcu za opravljanje dela v polnem delovnem času. Ta znesek ne vključuje dodatkov, kot so med drugim dodatek za nadurno delo ali del plače za poslovno uspešnost, katerih izplačilo je urejeno z zakonom ali drugimi predpisi. Poleg tega se v minimalno osnovno bruto plačo ne štejejo povračila stroškov, ki jih mora delodajalec po zakonu izplačevati delavcu (Laporšek, 2013, str. 49–52). ZMinP določa pravico do minimalne plače, njeno določanje, višino in postopek objave. Zakon definira, da se minimalno plačo določi na osnovi minimalnih stroškov življenja, cene življenjskih potrebščin in gospodarskih razmer (ZMinP, 3. člen). Minimalno plačo se enkrat letno v januarju usklajuje z rastjo cen življenjskih potrebščin glede na podatke Statističnega urada Republike Slovenije (5. člen ZMinP).

## 2.3 Zakon o dohodnini

Dohodnina je davek od dohodka fizične osebe, kar je v Sloveniji pravno urejeno z ZDoh-2. Kot dohodek iz delovnega razmerja se šteje vsak dohodek, ki ga prejme delavec na podlagi sklenjenega razmerja, na primer plača, nadomestilo plače, regres za letni dopust, povračilo stroškov, povezanih z delom, solidarnostna pomoč in odpravnina (FURS, 2025b).

Dohodnina je progresivni davek, saj ima določene davčne razrede oziroma tako imenovano lestvico za odmero dohodnine, ki narašča glede na višino dohodka. Postopek odmere dohodnine se uvršča med davčne postopke (Kovač, 2010). Del posameznikovega dohodka se odvaja v državno blagajno mesečno z akontacijo dohodnine, kar predstavlja nekakšno

predplačilo davka. Vsi zavezanci imajo tudi pravico do uveljavljanja dodatnih olajšav, kot je posebna olajšava in olajšava za vzdrževane družinske člane, kar posamezniku zmanjša odmerjen davek (člena 114 in 115 ZDoh-2). Pri izračunu akontacije dohodnine je treba upoštevati še določena pravila glede oprostitve dohodnine za nekatera povračila stroškov, kot so stroški prevoza in prehrane. Ta pravila so podrobneje opisana v Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 140/06, 76/08, 63/17, 71/18, 104/21, 114/21, 87/22, 113/22 in 162/22, v nadaljevanju Uredba). Finančna uprava Republike Slovenije (v nadaljevanju FURS) vsako leto na podlagi določil ZDoh-2 pošlje zavezancem informativni obračun, pri čemer se upoštevajo vsi dohodki za celotno preteklo koledarsko leto. Če je znesek dohodnine višji od že plačanih akontacij, mora zavezanec poravnati razliko, v nasprotnem primeru se razlika vrne na zavezančev bančni račun (FURS, 2025c).

## 2.4 Zakon o davčnem postopku

Davčni postopek je definiran kot posebni upravni postopek, ki poskrbi za pobiranje davkov in opredeli pravice ter obveznosti zavezancev. ZDav-P ureja vse davčne postopke v Republiki Sloveniji, kar vključuje tudi dohodninski postopek. Zakon po eni strani pomaga zavezancem razumeti davčne postopke, popravljanje njihovih napak in kakšne pravice, povezane z davki, imajo. Po drugi strani pa zakon omogoča davčnim organom, kot sta FURS in Ministrstvo za finance, močna orodja v boju proti nezakonitim praksam, mednarodno izmenjavo podatkov in boj proti davčnim utajam (FURS, 2025a). ZDavP-2 v sklopu pobiranja davkov ureja še obračunavanje, odmero, vračilo in nadzor nad pobiranjem davkov ter opredeli zavezance za nek davek. Zakon vsebuje številne določbe, ki se nanašajo tudi na postopek pobiranja davka od dohodka fizične osebe, med drugim opredeljuje akontacijo dohodnine od dohodka, odmero dohodnine in zavezance za plačevanje davka. Opredeljuje še način in roke za izdajo informativnega izračuna dohodnine. V zadnjem obdobju so postopek avtomatizirali, kar omogoča enostavno in hitrejšo pripravo odmer ter izpolnjevanje davčnih obveznosti (členi 267–351 ZDavP-2).

## 2.5 Zakon o prispevkih za socialno varnost

V Ustavi Republike Slovenije je določeno, da je Slovenija socialna država, ki svojim državljanom zagotavlja socialno varnost prek urejenega sistema socialnega zavarovanja (Leskošek, 2013, str. 1272). Socialna varnost se večinoma financira s plačevanjem prispevkov za socialno varnost, ki jih morajo plačevati delodajalci, delavci, samozaposleni in fizične osebe s statusom kmeta. Po ZPSV se obračunavajo naslednji prispevki za socialno varnost: prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje, prispevek za zaposlovanje, prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevek za zaposlovanje ter prispevek za starševsko varstvo. Zakon opredeljuje tudi stopnje, po katerih se plačuje prispevke za socialno varnost (členi 1–14 ZPSV).

ZPSV v 3. členu določa, da je osnova za obračun prispevkov za socialno varnost iz delovnega razmerja bruto plača, vsi ostali prejemki iz delovnega razmerja in vsa bruto nadomestila plače za čas odsotnosti zdela. Del prispevkov od delavčeve bruto plače mesečno odtegne delodajalec, kar predstavlja delavčeve prispevke za socialno varnost. Del prispevkov od delavčeve bruto plače vsak mesec bremeni delodajalca, kar predstavlja delodajalčeve prispevke za socialno varnost.

## 2.6 Zakon o dolgotrajni oskrbi

ZDOsk-1 je sistemski zakon, ki v Sloveniji opredeljuje pravno, organizacijsko in finančno ureditev dolgotrajne oskrbe. Postopno uvaja različne pravice in dolžnosti, ki temeljijo na načelu socialne pravičnosti, ter poudarja podporo ranljivim posameznikom, da bi lahko ti čim dlje ostali v svojem domačem okolju ter imeli čim bolj kakovostno življenje (Ministrstvo za solidarno prihodnost, 2025).

Zakon formalno ureja vpeljavo obveznega zavarovanja za dolgotrajno oskrbo, ki ga od 1. julija 2025 obračunavajo vsi zavezanci (Ministrstvo za solidarno prihodnost, 2025).Zavezanci za plačevanje prispevka so delavci, delodajalci, upokojenci in samozaposleni. Prispevek za dolgotrajno oskrbo v višini 1 % vsak mesec odtegne od delavčeve plače delodajalec na isti način kot prispevke za socialno varnost in se všteva med delavčeve in delodajalčeve prispevke. Upokojenci pripevajo 1 % od neto pokojnine, medtem ko samozaposleni plačujejo 2 % od zavarovalne vsote, saj so hkrati v vlogi delodajalca in delavca (56. člen ZDOsk-1).

## 2.7 Zakon o kolektivnih pogodbah

ZKolP določa, da se lahko kolektivne pogodbe sklepajo na ravni dejavnosti med sindikati in delodajalci oziroma med združenjem sindikatov in združenjem delodajalcev. Pri tem sindikati zastopajo interes delavcev. Zakon zavezuje obe pogodbene strani, da opredelita pravice in obveznosti na obeh straneh (Kresal, 2014, str. 237–240). ZKolP v 4. členu izpostavi, da lahko sklenjena pogodba predvidi večji obseg pravic, kot jih prinaša temeljni zakon ZDR-1, kar pomeni, da kolektivne pogodbe lahko delavcem zagotavljajo boljši socialni položaj. V Republiki Sloveniji je sklenjenih več kolektivnih pogodb na ravni posamezne panoge oziroma dejavnosti.

ZKolP v 3. členu določa, da lahko kolektivna pogodba vpliva na višino plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Določi se lahko pravila, za katera velja, da morajo biti za delavca ugodnejša, kot so že določena v ZDR-1. S kolektivnimi pogodbami se lahko opredeli tudi dodatke, kot so dodatek za delovno dobo, nočno delo, nadurno delo in za delo ob praznikih, poleg tega se lahko uredi bolj ugodno še višino nadomestil stroškov, povezanih z delom, kot so stroški prevoza, službene poti in za prehrano. ZKolP omogoča socialnim partnerjem izboljšavo delovnih in finančnih pogojev za delavce (Kresal, 2014, str. 250–253).

V Sloveniji kolektivne pogodbe na ravni posamezne panoge oziroma dejavnosti na različne načine urejajo pravice delavcev, saj ima vsaka dejavnost svoje posebnosti in specifične pogoje dela. Določila v kolektivnih pogodbah so zato prilagojena posamezni panogi in naravi dela v njej. Pomembno vlogo ima tudi pogajalska moč med sindikati in delodajalci. V panogah, kjer so sindikati močnejši, so pravice delavcev ugodnejše kot v panogah, kjer je sindikalna moč manjša (Penko Natlačen, 2018, str. 17–18). Na opredelitev pravic v posamezni dejavnosti vpliva tudi ekonomska zmogljivost panoge, saj si uspešnejše dejavnosti lažje privoščijo boljše pogoje za zaposlene. Na razlike vplivajo tudi zgodovinske okoliščine, saj so starejše kolektivne pogodbe večinoma bolj razvite, medtem ko so novejše še v procesu oblikovanja in dopolnjevanja (Penko Natlačen, 2018, str. 7–10). V tabeli 1 je prikazan primerjalni pregled treh izbranih kolektivnih pogodb s poudarkom na določbah, ki urejajo prejemke iz delovnega razmerja. V tabeli so primerjane naslednje kolektivne pogodbe: Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (v nadaljevanju KOLP510), Ur. l. RS, št. 52/18, 155/22, 2/24, 26/24 in 52/24, Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (v nadaljevanju KOLP402), Ur. l. RS, št. 6/15, 6/17, 66/17, 82/18, 15/22, 79/22, 100/23 in 36/24, ter Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (v nadaljevanju KOLP428), Ur. l. RS, št. 101/15, 80/17, 5/19, 81/19, 67/21, 6/22, 87/22, 159/22, 67/23, 2/24, 30/24 in 109/24.

*Tabela 1: Primerjalni pregled izbranih kolektivnih pogodb*

| | **Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije** | **Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije** | **Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti** |
|---|---|---|---|
| **Najnižja osnovna plača za delovno mesto** | Določena po tarifnih razredih, ki se v tarifni prilogi usklajujejo na ravni dejavnosti letno | Določena po tarifnih razredih, ki se v tarifni prilogi usklajujejo na ravni dejavnosti letno | Določena po tarifnih razredih, ki se v tarifni prilogi usklajujejo na ravni dejavnosti letno |
| **Dodatki za delo, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (računano iz urne postavke)** | Nočno delo: 75 %, delo v nedeljo: 100 % (vendar ne manj kot 6,05 EUR/uro) | Nočno delo: 50 %, delo v nedeljo in praznike: 50 % | Nočno delo: 40 %, delo v nedeljo: 50 %, dela prosti dnevi po zakonu: 50 %, delo na 1. januar in 1. maj: 100 % |
| **Dodatek za nadurno delo (računano iz urne postavke)** | Nadurno delo: 30 %, pripravljenost na delo: 10 %, omejeno število ur po ZDR-1 | Nadurno delo: 45 %, pripravljenost na delo: 10 %, omejeno število ur po ZDR-1 | Nadurno delo: 30 %, pripravljenost na delo: 10 %, omejeno število ur po ZDR-1 |
| **Dodatki na posebne pogoje dela** | Izpostavljenost hrupu, prahu in visokim ter nizkim temperaturam: 2 % osnovne plače | Delavcu pripada dodatek za posebne pogoje dela, če še ni upoštevano pri plači | Dodatek za delo na oddaljenem gradbišču, pri čemer lahko delavec prejme največ 18 EUR dodatka na dan |

se nadaljuje

*Tabela 1: Primerjalni pregled izbranih kolektivnih pogodb (nad.)*

| | **Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije** | **Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije** | **Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti** |
|---|---|---|---|
| **Dodatek na delovno dobo** | Za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe: 0,5 % osnovne plače | Če v splošnem aktu delodajalca ni določeno drugače, pripada delavcu dodatek v višini 0,6 % osnovne plače za vsako dopolnjeno leto pri zadnjem delodajalcu | Ni opredeljeno, ali se izplačuje dodatek na skupno delovno dobo ali na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu; če se izplačuje oba dodatka, morata biti na plačilni listi prikazana ločeno |
| **Plačilo za poslovno in delovno uspešnost** | Možnost nagrajevanja, ni obvezno | Možnost nagrajevanja, ni obvezno | Možnost nagrajevanja, ni obvezno |
| **Regres za letni dopust** | Vsaj minimalni zakonski regres | Vsaj minimalni zakonski regres | Določeno v tarifni prilogi – minimalno 1.440 EUR |
| **Povračilo stroškov, povezanih z delom – prevoz** | Določeno v tarifni prilogi – povračilo 80 % mesečne vozovnice ali kilometrina 0,20 EUR/ km | Določeno v tarifni prilogi – povračilo 80 % mesečne vozovnice ali, če ni javnega prevoza, kilometrina po Uredbi | Določeno v tarifni prilogi usklajujejo povračilo 100 % mesečne vozovnice ali kilometrina 0,19 EUR/ km |
| **Povračilo stroškov, povezanih z delom – prehrana** | Določeno minimalno povračilo v tarifni prilogi (6,90 EUR/dan) | Povračilo stroškov po Uredbi | Določeno minimalno povračilo v tarifni prilogi (6,80 EUR/ dan) |
| **Odpravnina ob upokojitvi** | Najmanj v višini ene povprečne mesečne plače v Sloveniji za pretekle tri mesece; če je delavec izpolnil pogoje za starostno upokojitev ali se je invalidsko upokojil, mu pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Sloveniji za zadnje tri mesece | Glede na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu mu pripada za 5 let ena povprečna plača v Sloveniji, za 10 let dve povprečni plači, za 20 let tri povprečne plače in za 40 let štiri povprečne plače v Sloveniji | Odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Sloveniji za zadnje tri mesece |

*Vir: KOLP510 (2024); KOLP402 (2024); KOLP428 (2024).*

Iz primerjave ključnih razlik med izbranimi kolektivnimi pogodbami so razvidni specifični pogoji dela v posamezni dejavnosti, različno vrednotenje nekaterih prejemkov iz delovnega razmerja in njihova struktura. Razlike med kolektivnimi pogodbami vplivajo tudi na različno visoke in strukturirane celotne stroške dela med delodajalci v panogah in s tem tudi na konkurenčnost na trgu dela. Prejemki iz delovnega razmerja so čim bolj prilagojeni

posebnostim posamezne dejavnosti, ekonomski zmogljivosti panoge in pogajalski moči socialnih partnerjev.

# 3 PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Plača in drugi prejemki iz delovnega razmerja predstavljalo pomemben element delovnega razmerja, saj predstavljajo finančno nadomestilo, ki ga delodajalec izplača delavcu za opravljeno delo. Višino plače se določi glede na posameznikove delovne izkušnje, prispevek podjetju, zahtevnost dela, doseženo stopnjo izobrazbe in trenutne razmere na trgu dela. Plača je za večino zaposlenih najpomembnejši vir sredstev za preživljanje in izboljšanje kakovosti življenja. Sprememba višine plače neposredno vpliva na finančno stabilnost zaposlenih, zato to posledično lahko vpliva na njihovo motivacijo za delo in delovno uspešnost. Višina plače mora odražati prispevek zaposlenega k uspehu podjetja in omogočati zadovoljitev osnovnih življenjskih potreb (Zupan, 2001, str. 4). Ureditev teh pravic je ključna za dober odnos med delavcem in delodajalcem, ter tudi za zagotavljanje skladnosti z zakonodajo.

## 3.1 Opredelitev plače in njenih elementov

Plača je temeljni element delovnega razmerja, saj predstavlja plačilo za opravljeno delo, ki je določeno s pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 ureja pravice in obveznosti delavca in delodajalca, vključno z določitvijo minimalne plače, plačilnih obdobij, načinov izplačila in izdaje pisnega obračuna plače. Plača je osrednji element delovnega razmerja, ki je pravno urejeno med delavcem in delodajalcem (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2018, str. 37–40). Delodajalec mora zagotavljati delo, plačilo, varno delovno okolje in varstvo delavčeve zasebnosti, medtem ko mora delavec izpolnjevati delovne obveznosti in si prizadevati za varovanje poslovne skrivnosti. Zakon namenja posebno pozornost varstvu plače in izplačila. ZDR-1 izpostavi, da je treba zagotoviti, da delavec dobi plačo, do katere je tudi upravičen (Kresal, 2013, str. 39–40).

Zupan (2023, str. 402–403) opredeli sestavo tipične plače v Sloveniji na naslednji način:

- osnovna plača (plačilo za polni delovni čas na določenem delovnem mestu, ob normalnih pogojih dela in za običajno uspešnost),
- nadomestilo plače za čas, ko delavec ne dela (plačilo med dopustom, bolniško odsotnostjo, materinskim dopustom, očetovskim dopustom, starševskim dopustom in čakanjem na delo),
- dodatki za posebne obremenitve, manj ugoden delovni čas, neugodne vplive iz okolja in nevarnost pri delu (dodatek za nadurno delo, nočno delo, vročino in vlago),
- dodatek za delovno dobo (skupna delovna doba) in dodatek za stalnost (delovna doba v trenutnem podjetju),
- predpisane ugodnosti (zdravstveno, pokojninsko in socialno zavarovanje),

– bonitete oziroma druge prostovoljne ugodnosti (uporaba službenega vozila, mobilnega telefona ali prenosnega računalnika za osebne namene in urejeno nadstandardno zdravstveno zavarovanje),
– delovna in poslovna uspešnost,
– drugi osebni prejemki (regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnina ob upokojitvi in solidarnostne pomoči) ter
– povračila stroškov, povezanih z delom (prehrana, prevoz, službena potovanja in terenski dodatek).

Po 126. členu ZDR-1 je plačilo za delo bistveni del pogodbe o zaposlitvi in je sestavljeno iz osnovne plače, ki mora biti izplačana v denarju, in drugih plačil, pri čemer mora delodajalec upoštevati zakon in morebitno obvezujočo kolektivno pogodbo. Največji delež stalnih plačil predstavlja osnovna plača za redno delo. Vsa nadomestila za opravičene odsotnosti in dodatki za delo v posebnih pogojih, kot so nočno in nadurno delo, delo ob nedeljah, praznikih in prostih dneh, so nestalni elementi plače, saj so vezani na posebne okoliščine, in navadno niso izplačani vsak mesec (Zupan, 2023, str. 400–402).

### 3.1.1 Osnovna plača

Osnovna plača je osnovni prejemek iz delovnega razmerja, do katerega je upravičen delavec za opravljanje dela na določenem delovnem mestu. Višino osnovne plače se določi glede na razmerje plač v organizaciji, razmere na trgu dela in zahtevnost delovnega mesta. Opredeljena je v skladu z ZDR-1 in morebitno za organizacijo obvezujočo kolektivno pogodbo panoge oziroma dejavnosti ter s splošnimi akti delodajalca in pogodbo o zaposlitvi (Kresal, 2001, str. 45).

Osnovna plača je določena v delavčevi pogodbi o zaposlitvi glede na dogovorjeni delovni čas, zahtevnost delovnega mesta in predviden prispevek k delovnemu procesu. Vedno je določena v bruto znesku. Predstavlja fiksen znesek, ki ga delavec prejema za delo v polnem delovnem času in običajne pogoje dela. Osnovna plača ne vsebuje drugih elementov plače, kot so dodatki na posebne obremenitve, povračila stroškov, variabilne sestavine plače in drugi osebni prejemki (Računovodstvo.net, 2015). Poleg tega jo veljavni predpisi določajo kot osnovo za izračun številnih dodatkov k osnovni plači, nadomestil plače in nekaterih ostalih prejemkov iz delovnega razmerja.

Če je delavec opravičeno odsoten z dela, lahko prejme nadomestilo plače, katere končni znesek je lahko nižji od minimalne plače. Prav tako morajo podjetja doplačati do minimalne plače, kadar osnovna plača delavca ne dosega zakonsko določene minimalne plače. V takem primeru delodajalec izvede posebno doplačilo, da skupni prejemek delavca doseže minimalni prag. Tudi v teh primerih je osnovna bruto plača še vedno podlaga za izračun vseh dodatkov, do katerih je upravičen delavec. Kot plačilo za delo delavec prejme osnovno plačo, h kateri se prišteje doplačilo do minimalne plače, nato pa še vsi ostali elementi plače.

Na plačilni listi je doplačilo do minimalne plače prikazano kot samostojna postavka (Lončar, 2024).

Minimalna plača zajema zgolj osnovno plačilo za opravljeno delo, brez ostalih elementov plače po ZDR-1. Minimalna plača je najnižji zakonsko določen znesek, ki ga ni mogoče znižati s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. V 2. členu ZMinP je v tretjem odstavku določeno, da je v minimalno plačo zajeta le osnovna plača delavca, iz katere so izvzeti vsi dodatki, določeni z zakonom, kolektivnimi pogodbami in drugimi predpisi. V minimalno plačo se tako ne šteje del plače za delovno uspešnost, dodatkov, povračil stroškov in drugih prejemkov delavca iz delovnega razmerja. Od minimalne plače se izvzame morebiten dodatek na delovno dobo, dodatek na stalnost, dodatek za nadurno delo, dodatek za nedeljsko delo, dodatek za delo ob praznikih in dodatek za nočno delo. V minimalno plačo se tudi ne štejejo povračila stroškov, vezanih na delo, kot so strošek prevoza na delo, strošek prehrane, dnevnice, terenski dodatek in strošek službenega potovanja. Poleg tega se v minimalno plačo ne štejejo regres za letni dopust, jubilejne nagrade, solidarnostna pomoč in odpravnina ob upokojitvi. ZMinP dodatno določa tudi redno usklajevanje minimalne plače z rastjo cen življenjskih stroškov življenja.

### 3.1.2 Nadomestila plače

Pomembna pravica delavca, ki izhaja iz delovnega razmerja, je nadomestilo plače, saj mu zagotavlja finančno varnost v primeru, ko ne more opravljati dela iz opravičljivih razlogov (137. člen ZDR-1). V ZDR-1, kolektivnih pogodbah ali splošnih aktih delodajalca so določeni pogoji, višina in trajanje nadomestila, pri čemer se upoštevajo interesi delavca in delodajalca. Zavezanec za plačilo nadomestila plače je večinoma delodajalec, le v določenih primerih pa to obveznost prevzame Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije ali drug pristojni organ. Za delodajalce je ključno, ali nadomestilo plače krijejo sami ali ga refundira država. Če nadomestilo plače bremeni delodajalca, to zanje pomeni neposreden strošek. Nadomestilo plače se obravnava kot dohodek iz delovnega razmerja, kar pomeni, da se z vidika prispevkov za socialno varnost in dohodnine šteje enako kot osnovna plača za redno delo. Kot osnovo za izračun nadomestila se vzame povprečno delavčevo mesečno plačo za polni delovni čas v zadnjih treh mesecih pred odsotnostjo. Če delavec v obdobju zadnjih treh mesecev ni delal, mu pripada nadomestilo v višini njegove osnovne plače. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel za delo. Cilj nadomestila je zagotoviti kontinuiteto dohodka, zato se v osnovo za izračun nadomestila vključi osnovno plačo, dodatek na delovno dobo in dodatek na posebne pogoje dela (Šercer, 2020).

Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače zaradi delavčeve odsotnosti z dela v naslednjih primerih (137. člen ZDR-1):

– izraba letnega dopusta,

– plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin (lastna poroka, smrt bližnjega, spremstvo otroka v prvi razred in hujša nesreča, ki prizadene delavca),
– izobraževanja,
– državni praznik in z zakonom določeni prosti dnevi,
– razlogi na strani delodajalca,
– nezmožnost delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 20 delovnih dni za posamezno odsotnost, vendar za največ 80 dni v koledarskem letu,
– nezmožnost delavca za delo zaradi poklicne bolezni ali poškodbe, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost.

V naslednjih primerih je zavezanec za izplačilo nadomestila plače od prvega dneva zadržanosti Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (137. člen ZDR-1):

– presaditev tkiva in organov v korist druge osebe,
– darovanje krvi,
– nega ali spremstvo ožjega družinskega člana, če je to odredil zdravnik,
– poškodbe, ki so nastale v posebnih okoliščinah (poškodbe pri opravljanju vojaške službe ali pri reševalnih akcijah).

V večini navedenih primerov je delavec upravičen do nadomestila v višini 100 % osnovne plače, razen če gre za poškodbo ali bolezen, ki ni povezana z delom, in za nego ali spremstvo, ki jo je odredil zdravnik. Nadomestilo plače ne sme biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal (137. člen ZDR-1).

### 3.1.3 Dodatek za posebne pogoje dela

V 128. členu ZDR-1 so določeni nekateri dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike ter dela proste dni po zakonu. Dodatki iz ostalih posebnih obremenitev pri delu izhajajo iz neugodnih vplivov iz okolja in nevarnosti pri delu, ki so jim delavci izpostavljeni zgolj občasno, so določeni v kolektivnih pogodbah panoge.

S kolektivno pogodbo dejavnosti in v internem aktu delodajalca se lahko določi višino dodatka v nominalnem znesku ali delež osnovne plače za polni delovni čas. Dodatki se obračunavajo le za čas efektivnega dela v urah, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada (128. člen ZDR-1).

### 3.1.4 Dodatek za delovno dobo

V 129. členu ZDR-1 je določeno, da delavcu pripada dodatek za delovno dobo. Višina dodatka se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V večini primerov znaša dodatek 0,5 % osnovne plače za vsako dopolnjeno leto delovne dobe. V kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti se lahko določi, da se pri izračunu dodatka za delovno dobo lahko upošteva

tudi obseg pokojninske dobe, ki je bila pridobljena z opravljanjem začasnega dela dijakov in študentov (129. člen ZDR-1). Nekatere kolektivne pogodbe določajo še, ali se izplačuje dodatek za celotno delovno dobo ali le za delovno dobo pri trenutnem delodajalcu. Če podjetja ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, morajo določiti višino dodatka za delovno dobo ali za stalnost v svojih splošnih aktih. Namen dodatka za stalnost je nagrajevanje zvestobe in spodbujanje daljše zaposlitve pri enem delodajalcu.

Če podjetje zavezuje kolektivna pogodba ali je v internih aktih določeno, da se delavcem izplačuje dodatek za celotno delovno dobo, se poleg obdobja dejanske zaposlitve v delovno dobo všteva tudi celotno obdobje, ko je delavec plačeval prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Takšno stališče je potrdilo tudi Višje delovno in socialno sodišče v Sodbi VDiS RS Pdp 396/2023. Poleg dejanske zaposlitve se v tem primeru v delovno dobo všteva še opravljanje samostojne dejavnosti, če so se plačevali prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje; služenje vojaškega roka ali druge nadomestne civilne službe; prostovoljna vključitev v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter za obdobje prejemanja nadomestila za brezposelnost.

### 3.1.5 Povračila stroškov, povezanih z delom

Delodajalec je po ZDR-1 dolžan delavcu povrniti stroške za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima z opravljanjem določenih del in nalog na službeni poti. Zakon tudi določa, da je delodajalec dolžan povrniti stroške, vezane na delo, za obdobje enega meseca, kar se v praksi najpogosteje izplačuje s plačo (130. člen ZDR-1).

V ZDoh-2 je določeno, da se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevajo obvezni prispevki za socialno varnost, povračila stroškov, vezanih na delo, in povračila stroškov službene poti (44. člen ZDoh-2). Pogoji in višina povračil so določena v Uredbi. Če delodajalec izplačuje povračila stroškov, ki presegajo znesek v Uredbi, se presežek všteva v davčno osnovo in se jih obremeni s prispevki za socialno varnost.

#### *3.1.5.1 Povračilo stroškov prehrane med delom*

V 2. členu trenutno veljavne Uredbe je določen znesek najvišjega neobdavčenega zneska povračila stroškov prehrane za en dan. Povračilo stroškov prehrane med delom se izplačuje delavcu, ki je prisoten na delu štiri ure ali več, in se do višine 7,96 EUR ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Če delavec dela deset ur ali več, se za vsako dopolnjeno uro prisotnosti po osmih urah neobdavčen znesek poveča za 0,99 EUR (2. člen Uredbe). Dejanski znesek povračila stroška prehrane med delom je določen v kolektivnih pogodbah in podzakonskih aktih. V praksi lahko podjetja sama določijo bolj ugodno višino povračila za svoje delavce v splošnih aktih delodajalca.

#### *3.1.5.2 Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela*

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, če je mesto opravljanja dela oddaljeno vsaj en kilometer od delavčevega običajnega prebivališča. Razdaljo med prebivališčem in mestom opravljanja dela se določa glede na najkrajšo urejeno cestno povezavo. Povračilo stroškov prevoza se do višine 0,21 EUR na kilometer ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja za vsak dan prisotnosti na delu. V primeru, če je končni znesek povračila višji od 140,00 EUR za posamezen mesec, se bo presežek upošteval v davčno osnovo (3. člen Uredbe).

#### *3.1.5.3 Povračilo stroškov službenih poti*

Če je delavec napoten s strani delodajalca na službeno pot, je upravičen do povračila stroškov med službenim potovanjem. Za službeno pot delodajalec izda potni nalog, prek katerega delavec uveljavlja povračilo stroškov.

V davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja se ne všteva povračilo dejanskih stroškov za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, za prevoz z osebnim avtom, najem osebnega avta ali komercialni organizirani prevoz. Delavec je med službeno potjo upravičen do povračila vseh drugih nastalih stroškov, ki so nastali zaradi službene poti, kot so letalske karte, gorivo, parkirnine, cestnine in drugi stroški. Povračilo stroškov službene poti se ne všteva v davčno osnovo v primeru, da je vse dokumentirano s potnim nalogom, ki so mu priloženi vsi računi. V primeru, da delavec na službenem potovanju uporablja lasten prevoz, se v davčno osnovo ne upošteva povračilo stroškov prevoza do višine 0,43 EUR na vsak prevožen kilometer (5. člen Uredbe).

Če službeno potovanje traja ves dan ali več dni v Sloveniji, je delavec upravičen do izplačila dnevnice v višini (4. člen Uredbe):

- službeno potovanje v Sloveniji, ki traja od 6 do 8 ur – višina dnevnice, ki še ni všteta v davčno osnovo: 9,69 EUR,
- službeno potovanje v Sloveniji, ki traja od 8 do 12 ur – višina dnevnice, ki še ni všteta v davčno osnovo: 13,88 EUR, če prenočevaje vključuje zajtrk, se znesek, upoštevan v davčno osnovo, zmanjša za 15 %,
- službeno potovanje v Sloveniji, ki traja od 12 do 24 ur – višina dnevnice, ki še ni všteta v davčno osnovo: 27,81 EUR, če prenočevaje vključuje zajtrk, se znesek, upoštevan v davčno osnovo, zmanjša za 10 %.

Če se delavca pošlje na službeno potovanje v tujino, se dnevnice obračunajo v skladu z določili v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini (Ur. l. RS, št. 76/19, 180/20 in 116/21), ki ureja povračila stroškov, povezanih s službeno potjo v tujini.

#### *3.1.5.4 Povračilo stroškov za delo na terenu*

Ker ZDR-1 ne ureja terenskega dodatka, je ta urejen v posameznih kolektivnih pogodbah in v splošnih aktih delodajalca. Terenski dodatek oziroma povračilo stroškov za delo na terenu se izplačuje delavcu, če je najmanj dva dni zaporedoma delal in prenočil zunaj kraja prebivališča in zunaj kraja sedeža delodajalca. Če delodajalec zagotavlja nočitev in prehrano, se delavcu v davčno osnovo ne všteva povračilo v višini do 5,84 EUR na dan. Če delodajalec ne zagotovi nočitve in prehrane, se delavcu v davčno osnovo ne upošteva povračila stroškov za delo na terenu, prenočevanja na službenem potovanju in dnevnice v skladu z Uredbo (7. člen, Uredba).

### 3.1.6 Delovna in poslovna uspešnost

Delovna uspešnost za posameznega delavca se določi glede na gospodarnost, kakovost in obseg opravljenega dela, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi (127. člen ZDR-1). Navadno gre za variabilni del plače, ki je odvisen od delovne uspešnosti delavca. V kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca se določi pogostost prejemanja in postopek ugotavljanja delovne uspešnosti. Delavec je navadno ocenjevan in spremljan s strani nadrejenega.

Poslovna uspešnost po zakonu ni obvezna sestavina plače. Delavci so do poslovne uspešnosti upravičeni, če je tako določeno v kolektivni pogodbi, splošnem aktu delodajalca ali delavčevi pogodbi o zaposlitvi. Pomembni kriteriji za določanje poslovne uspešnosti so dobičkonosnost podjetja, zmanjševanje izgub, povečevanje obsega poslovanja in povečanje števila zaposlenih (Glomazić, 2011, str. 208–209).

V 44. členu ZDoh-2 je določeno, da so delavci upravičeni do oprostitve plačila dohodnine, če gre za največ dvakratno izplačilo poslovne uspešnosti v koledarskem letu vsem upravičenim delavcem hkrati. Če gre za izplačilo do 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji, se poslovno uspešnost ne upošteva v davčno osnovo in gre za ugodnejšo davčno obravnavo. Od poslovne uspešnosti se v tem primeru odvedejo le prispevki za socialno varnost delavca in delodajalca. Merila za izplačilo poslovne uspešnosti morajo biti določena v kolektivni pogodbi ali v splošnih aktih delodajalca (44. člen ZDoh-2).

### 3.1.7 Bonitete

Delodajalec lahko svojim delavcem nudi še dodatne ugodnosti, ki se imenujejo bonitete. Po zakonu je vsaka dodatna ugodnost, ki jo delavec prejme poleg plače, obdavčena tudi z dohodnino. Boniteta je vsaka ugodnost, povezana z zaposlitvijo, v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi. Gre za ugodnosti, ki niso izplačane v denarju, temveč jih delodajalec nudi v naravi. Znesek bonitete se določa glede na primerljivo tržno vrednost

ugodnosti, če se te ne da določiti, se jo določi na podlagi stroška, ki ga je imel delodajalec pri zagotavljanju bonitete, razen če ZDoh-2 za določeno boniteto določa drugače (43. člen ZDoh-2). Bonitete, ki izhajajo iz delovnega razmerja, so davčno obravnavane kot ostali dohodki iz delovnega razmerja. Na plačilni listi je boniteta prikazana kot samostojna postavka, ki povečuje osnovo za izračun dohodnine in prispevkov.

ZDoh-2 v 39. členu določa, da se kot boniteta šteje zlasti uporaba osebnega vozila za zasebne namene, nastanitev, posojilo brez obresti ali z nižjo obrestno mero, izobraževanje za delavca ali njegovega družinskega člana, zavarovalna premija, darila za delavca ali njegovega družinskega člana in pravica delavca do nakupa delnic. Ugodnosti, ki se po zakonu ne štejejo pod bonitete, so (39. člen ZDoh-2):

- ugodnosti manjših vrednosti, ki so zagotovljene vsem delavcem pod enakimi pogoji, kot so uporaba prostorov za oddih in rekreacijo, pogostitve ob praznovanjih in v drugih podobnih primerih;
- vsa ponujena izobraževanja in usposabljanja delavcev, ki so v interesu delodajalca ali pa zakonsko obvezna;
- plačilo za zdravniški pregled, ki ga je delodajalec dolžan zagotoviti po zakonu;
- plačilo delodajalca za cepljenje delavcev, če je to opredeljeno z oceno tveganja delovnega mesta;
- plačilo delodajalca za zavarovanje delavcev za nesreče pri delu, ki ga je delodajalec dolžan zagotoviti po zakonu;
- uporaba parkirnega prostora;
- uporaba računalniške in telekomunikacijske tehnologije, ki je bila zagotovljena delavcu;
- zagotavljanje električne energije delavcu za polnjenje osebnega električnega vozila na nekomercialnih polnilnicah delodajalca;
- delodajalec lahko delavcu zagotovi na pet let kolo ali rikšo, če nabavna vrednost skupaj z davkom na dodano vrednost ne presega 2.000 EUR;
- darilo za otroka delavca, mlajšega od 15 let, v mesecu decembru, če vrednost darila ne presega 42,00 EUR;
- vse ostale bonitete, ki delavcu niso zagotovljene redno, če njihova vrednost v enem mesecu ne presega 15,00 EUR.

Delodajalci velikokrat omogočajo svojim delavcem bonitete, saj so uporabno orodje za motiviranje, nagrajevanja in pridobivanje prednosti na trgu dela. V praksi so se bonitete v tujini dobro uveljavile, vendar se v Sloveniji slabo razvijajo zaradi davčnih obremenitev in obremenitev s socialnimi prispevki.

### 3.1.8 Drugi osebni prejemki

Drugi osebni prejemki iz delovnega razmerja predstavljajo pomemben del finančnih izplačil za delavca, saj lahko pripomorejo k izboljšanju zadovoljstva in spodbujajo dolgoročno zvestobo zaposlenih. Večinoma gre za neredna izplačila ob nekih posebnih priložnostih, ki

so navadno tudi opredeljene v ZDR-1. Med druge prejemke spadajo regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, solidarnostna pomoč in jubilejna nagrada.

#### *3.1.8.1 Regres za letni dopust*

Pravica do izplačila regresa je povezana s pravico do letnega dopusta, kar pridobi delavec s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Gre za zakonsko določeno pravico, ki delavcu zagotavlja izplačilo denarnega nadomestila, namenjenega za oddih v času letnega dopusta. Če delavec nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi za celotno koledarsko leto ali jo med letom prekine, ima pravico do sorazmernega dela dopusta in s tem do sorazmernega dela regresa, kar pomeni, da se mu višina regresa preračuna na čas, ko je je bil dejansko zaposlen. Pri izračunu pripadajočih dni dopusta in končnega zneska regresa za izplačilo se upošteva vsak dopolnjen mesec zaposlitve. Če delavec med letom prekine pogodbo o zaposlitvi, lahko delodajalec uredi pobot preveč izplačanega regresa (Bohl, 2024).

ZDR-1 v 131. členu določa, da je delodajalec dolžan delavcu s pravico do letnega dopusta izplačati regres v višini vsaj veljavne minimalne plače. ZDoh-2 v 44. členu določa, da je najvišji neobdavčen znesek regresa lahko do 100 % zadnje znane povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. Delodajalec mora delavcu izplačati regres najkasneje do prvega julija za tekoče koledarsko leto. Če ima delavec sklenjeno pogodbo za krajši delovni čas, ima s tem tudi pravico do regresa, katerega višina je sorazmerna delovnemu času.

#### *3.1.8.2 Jubilejna nagrada*

ZDR-1 ne vsebuje specifičnih določb o jubilejni nagradi, temveč je lahko opredeljena v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca. Pri izplačilu jubilejne nagrade mora delodajalec upoštevati kolektivno pogodbo, ki je zanj obvezujoča. Jubilejna nagrade se delavcu izplača v enkratnem znesku za dopolnjenih 10, 20, 30 ali 40 let skupne delovne dobe ali za 10, 20, 30 ali 40 let pri trenutnem delodajalcu.

Z vidika obdavčevanja je treba razlikovati med izplačilom jubilejne nagrade za skupno delovno dobo in med izplačilom jubilejne nagrade za delovno dobo pri trenutnem delodajalcu. Če je delavcu za isto število že bila izplačana neka jubilejna nagrada, se bo vsako nadaljnje izplačilo jubilejne nagrade vštevalo v davčno osnovo, kar pomeni, da se bodo od tega zneska obračunali akontacija dohodnine in prispevki za socialno varnost. Uredba tudi določa, do katerega zneska se izplačana jubilejna nagrada ne šteje v davčno osnovo dohodka od delovnega razmerja (9. člen Uredbe):

– za 10 let se ne upošteva v davčno osnovo 30 % zadnje letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, pri čemer se upošteva podatek, objavljen pri Statističnem uradu Republike Slovenije,

– za 20 let se ne upošteva v davčno osnovo 45 % zadnje letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec,
– za 30 let se ne upošteva v davčno osnovo 60 % zadnje letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec,
– za 40 let se ne upošteva v davčno osnovo 75 % zadnje letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec.

#### *3.1.8.3 Odpravnina ob upokojitvi*

Zaposlenemu se lahko izplača enkratno denarno nadomestilo ob zaključku delovnega razmerja zaradi prehoda iz aktivnega v upokojenski status. Namen odpravnine ob upokojitvi je olajšati prehod v obdobje, ko delavec več ne dobiva rednega dohodka iz delovnega razmerja. Hkrati pa lahko delodajalec z odpravnino ob upokojitvi nagradi delavca za trud in dolgoletno zvestobo. V primeru, da se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, nima pravice do odpravnine ob upokojitvi (132. člen ZDR-1).

ZDR-1 v 132. členu določa, da če ni s kolektivno pogodbo določeno drugače, je delodajalec ob upokojitvi delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let pred upokojitvijo, dolžan izplačati najmanj odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač izračunanih na podlagi plač za pretekle tri mesece ali pa dve povprečni delavčevi plači, ki jih je prejel v preteklih treh mesecih. Odpravnino se izplača glede na kriterij, ki je za delavca ugodnejši (132. člen, ZDR-1). Pri tem je treba še upoštevati, da se v davčno osnovo ne upošteva odpravnina ob upokojitvi do višine 300 % zadnje povprečne letne plače v Sloveniji, preračunane na mesec. Pri določanju se preveri podatke, objavljene na strani Statističnega urada Republike Sloveniji (10. člen Uredbe). Če se delodajalec odloči za izplačilo odpravnine v višjem znesku, se obračuna še akontacijo dohodnine in prispevke za socialno varnost.

#### *3.1.8.4 Solidarnostna pomoč*

Specifičnih določb o izplačilu solidarnostne pomoči ne vsebuje ZDR-1, temveč je navadno opredeljeno v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalcev. Namen solidarnostne pomoči je zagotoviti finančno podporo delavcu ob izrednih osebnih, zdravstvenih ali družinskih težavah. S svojo podporo delodajalec pripomore k večji zvestobi, zadovoljstvu in manjšemu stresu delavca. Najbolj pogosti primeri, ko je delavec deležen pomoči, so naravne nesreče, težja invalidnost, daljša bolezen in smrt delavca ali ožjega družinskega člana (Šarić, 2024). Ostalih razlogov zakonodajalec ni predvidel, zato je celoten znesek solidarnostne pomoči v celoti obdavčen z dohodnino in prispevki za socialno varnost (11. člen Uredbe).

V naslednjih primerih se solidarnostna pomoč ne všteva v davčno osnovo (11. člen Uredbe):

– smrt delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, do višine 5.000 EUR, in
– težja invalidnost, daljša bolezen ali naravna nesreča delavca, do višine 2.000 EUR.

## 3.2 Obdavčitev plače in prispevki za socialno varnost

Sistemi obdavčevanja in obveznih socialnih prispevkov od prihodkov, ki so povezani z delom, so v razvitih državah zelo kompleksni. Davki in prispevki, ki se plačujejo iz dela fizičnih oseb, prispevajo približno polovico vseh virov davčnih prihodkov v državah Evropske unije. Davčni sistemi v državah so izrednega pomena, saj omogočajo bolj stabilne javne finance, financiranje javnih storitev in socialne varnosti (Klun in Štambuk, 2015).

Slovenija se uvršča med države z najvišjo obdavčitvijo plače in obremenitvijo s socialnimi prispevki. Ločimo bruto plačo, neto plačo in bruto bruto plačo. Bruto plača je končni znesek, od katerega se odštevajo zakonsko predpisani davki in prispevki delavca za socialno varnost, ki jih od plače odvede delodajalec. Bruto plača zajema osnovno plačo, nadomestila plače, nagrade za uspešnost in vse delavčeve dodatke za delo v posebnih razmerah. Neto plača je izplačilo, ki ga delavec prejme po obračunu davkov in prispevkov od bruto plače. Dejansko izplačani znesek je lahko nižji od neto plače zaradi prostovoljnih obveznosti delavca, kot so plačilo za prostovoljno zdravstveno zavarovanje ali poravnava obroka posojila. Poleg tega mora delodajalec poravnati še prispevke delodajalca za socialno varnost, ki se računajo od bruto plače. Delodajalčevi prispevki skupaj z bruto plačo in nadomestilom stroškov, povezanih z delom, predstavljajo skupni strošek dela, kar se imenuje tudi bruto bruto plača (Zupan, 2023, str. 408). Navadno se pri omembi plače govori o bruto zneskih, razen če je izrecno opredeljeno drugače.

### 3.2.1 Prispevki za socialno varnost

Ljudje se preživljajo z delom, kar lahko včasih onemogočijo ali otežijo različne življenjske okoliščine. Preživljanje lahko onemogočijo poškodbe, bolezen, starost, invalidnost, nosečnost in skrb za majhne otroke. Sodobne socialne države so zato vzpostavile sisteme socialne varnosti, ki ljudem v stiski zagotavljajo dostojno preživetje. Večina socialnih pravic se financira iz prispevkov za socialno varnost, ki jih v večjem obsegu plačujejo delavci in samozaposleni ter v ožjem obsegu študentje, honorarni delavci in upokojenci. Vse socialne pravice se financirajo iz proračuna (Rajgelj, 2023, str. 476).

Prispevki za socialno varnost so obvezni prispevki, ki jih plačujejo delodajalci in delavci za financiranje sistema socialne varnosti. Ta sistem zajema pokojninsko, zdravstveno in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in druge socialne koristi. Od 1. julija 2025 je v Sloveniji obvezno plačevanje novega prispevka za dolgotrajno oskrbo, ki ga morajo plačevati delodajalci in delavci, kot ga določa ZDOsk-1 (Ministrstvo za solidarno prihodnost, 2025). Prispevki se računajo od delavčeve bruto plače, delodajalec pa jih odvede in nakaže pristojnim institucijam. Višina prispevkov je zakonsko določena v ZPSV in se razlikuje glede na posamezne zavarovalne postavke ter je odvisna od tega, ali je zavezanec za plačilo delavec ali delodajalec, kar je razvidno iz tabele 2 (členi 1–14 ZPSV). Namen prispevkov je zagotoviti ekonomsko varnost delavca v primeru bolezni, brezposelnosti, invalidnosti in ob upokojitvi. Poleg omenjenih prispevkov je delodajalec dolžan odtegniti od

delavčeve plače tudi obvezni zdravstveni prispevek v fiksnem znesku. Višina obveznega zdravstvenega prispevka, ki se usklajuje enkrat letno, znaša od 1. marca 2025 dalje 37,17 EUR (ZZZS, 2025).

*Tabela 2: Stopnje prispevkov delodajalca in delavca iz bruto plače*

| **Prispevek za:** | **Delodajalec** | **Delavec** |
|---|---|---|
| Pokojninsko in invalidsko zavarovanje | 8,85 % | 15,50 % |
| Obvezno zdravstveno zavarovanje | 6,56 % | 6,36 % |
| Starševsko varstvo | 0,10 % | 0,10 % |
| Zaposlovanje | 0,06 % | 0,14 % |
| Zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni v obveznem zdravstvenem zavarovanju | 0,53 % | / |
| Dolgotrajna oskrba | 1,00 % | 1,00 % |
| **SKUPAJ:** | **17,10 %** | **23,10 %** |

*Vir: SPOT (2025).*

Obračun prispevkov navadno poteka na podlagi bruto plače, kljub temu so lahko v obračun ob posebnih pogojih vključeni še nekateri drugi prejemki iz delovnega razmerja. Osnova za plačevanje prispevkov je odvisna od tega, kdo plačuje prispevke. Delavci plačujejo prispevke iz bruto prejemkov, delodajalci pa na bruto prejemke (Klun in Stanimirović, 2024, str. 98–99). V obračun prispevkov so lahko ob preseganju določenega praga, ki je določen v Uredbi, vključene še jubilejne nagrade, solidarnostne pomoči, odpravnine, bonitete in regres (členi 9–11 Uredbe). Cilj obračuna prispevkov iz drugih prejemkov je zagotoviti, da bi obračun prispevkov odražal realen celoten dohodek delavca, kar zagotavlja sredstva za financiranje sistemov socialne varnosti v Sloveniji.

### 3.2.2 Dohodnina

Dohodnina ali davek od dohodka fizičnih oseb je osebni davek, saj je obdavčen posameznik oziroma vsi njegovi dohodki za določeno časovno obdobje. Znotraj davčnega sistema posamezne države je dohodnina eden od pomembnejših davkov. Z dohodnino so obdavčeni celotni neto dohodki posameznika, ki jih je prejel v nekem obdobju (Pernek in drugi, 2001, str. 165–168).

Po ZDoh-2 so obdavčeni vsi dohodki posameznika razen tistih, ki so po tem zakonu oproščeni plačila dohodnine. Zakon deli fizične osebe na rezidente in nerezidente. Prvi imajo stalno prebivališče v Sloveniji in so zavezanci za plačilo dohodnine od vseh dohodkov ne glede na to, ali izvirajo iz Slovenije ali zunaj nje (6. člen ZDoh-2). Drugi so zavezani za dohodnino po posebnih pogojih, ki so opredeljeni v 7. členu ZDoh-2. Nerezidenti postanejo zavezanci za dohodnino v primeru, če prejmejo dohodek, ki je opredeljen kot vir za obračun dohodnine. Upoštevanje določil v zakonu in ločevanje med rezidentom in nerezidentom je pomembno, da ne prihaja do dvojne obdavčitve prejemkov.

Dohodnina v Sloveniji obdavči plačo, nadomestilo plače, dodatke za delo ob izrednih razmerah in ob posebnih pogojih še nekatere prejemke iz delovnega razmerja. Regres, jubilejna nagrada, odpravnina, solidarnostna pomoč in nadomestilo stroškov so prejemki, ki so obdavčeni z dohodnino le v primeru, če njihova višina presega znesek, ki je opredeljen v Uredbi. V dohodnino so zajeti vsi letni dohodki posameznika, saj je obdobje za obračun opredeljeno od 1. januarja do 31. decembra določenega leta. Med letom od vsakega izplačila sicer delodajalec odvaja akontacijo dohodnine, kljub temu se dokončna obveznost posameznika dokončno obračuna šele, ko so znani vsi dohodki posameznika. Pristojni organ nato pripravi končno odločbo o odmeri dohodnine in jo vroči vsem zavezancem v državi. V primeru, da je bila z akontacijami dohodnine preplačana davčna obveznost, se preplačilo vrne zavezancu na bančni račun. V nasprotnem primeru organ naloži zavezancu dodatno plačilo davčne obveznosti, s čimer se zagotovi pravičen obračun davka (Klun in Stanimirović, 2024, str. 48–51).

Dohodnina je progresivni davek, ki mu z rastočo davčno osnovo narašča tudi davčna stopnja. Čim višja je osnova za dohodnino, višja je tudi davčna obremenitev posameznika. Lestvica za dohodnino je vedno objavljena vnaprej in se med koledarskim letom ne spreminja (Klun in Stanimirović, 2024, str. 40–49). V Sloveniji so razlike med neto, bruto in bruto bruto pri višjih plačah še bolj izrazite zaradi visoke obdavčitve in progresivne dohodninske lestvice (Zupan, 2023, str. 408).

Delodajalec od vsake plače mesečno ob izplačilu obračuna še akontacijo dohodnine. Kot osnovo za obračun dohodnine se vzame bruto dohodek, ki je že zmanjšan za delavčeve prispevke za socialno varnost. Akontacija dohodnine se izvede mesečno glede na stopnje z dohodninske lestvice, ki so preračunane na 1/12 leta, kar je razvidno iz tabele 3. Pri akontaciji dohodnine se upošteva še, če delavec uveljavlja olajšave, ki so prav tako preračunane na 1/12 leta (Klun in Stanimirović, 2024, str. 48–51).

*Tabela 3: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2025, ki je preračunana na mesec*

| **Če znaša neto mesečna davčna osnova v evrih** | | **Znaša dohodnina v evrih** | |
|---|---|---|---|
| **Nad** | **Do** | | |
| | 767,52 EUR | | 16 % |
| 767,52 EUR | 2.257,42 EUR | 122,80 EUR | + 26 % nad 767,52 EUR |
| 2.257,42 EUR | 4.514,83 EUR | 510,18 EUR | + 33 % nad 2.257,42 EUR |
| 4.514,83 EUR | 6.501,36 EUR | 1.255,12 EUR | + 39 % nad 4.514,83 EUR |
| 6.501,36 EUR | | 2.029,87 EUR | + 50 % nad 6.501,36 EUR |

*Vir: Ministrstvo za finance (2024).*

Olajšave pri dohodnini so večinoma v obliki odbitka pred obdavčljivo osnovo, saj pri obračunu dohodnine znižuje davčno osnovo, od katere se na koncu računa davčni odtegljaj. Edino upokojenska olajšava znižuje davčno obveznost, torej znižuje davek (Klun in Stanimirović, 2024, str. 49–51). Posameznik lahko uveljavlja olajšavo ob izpolnjevanju

določenih osebnih, družinskih ali nekaterih drugih okoliščin, s čimer si zniža znesek za plačilo dohodnine. V ZDoh-2 je opredeljeno, da si lahko davčni zavezanci letno z davčnimi olajšavami znižajo davčno osnovo za plačilo dohodnine. Osnovo si lahko znižajo največ do pozitivne davčne osnove (FURS, 2025b). Davčne olajšave so razporejene v pet skupin (členi 111–117 ZDoh-2):

- splošna olajšava: priznava se vsakemu rezidentu in je odvisna od višine skupnega dohodka v obravnavanem koledarskem letu;
- osebna olajšava: priznava se rezidentom, ki imajo poseben status, na primer rezidentom po dopolnjenem 70. letu starosti, delovnemu invalidu in invalidu s 100 % telesno okvaro;
- posebna osebna olajšava: priznava se rezidentom, ki se izobražujejo in imajo status dijaka ali študenta, rezidentu, ki prejema dohodke iz delovnega razmerja, se do vključno 29. leta starosti prizna posebna olajšava; ter rezidentom, ki samostojno opravljajo specializiran poklic na področju kulturne dejavnosti, samostojno opravljajo novinarski poklic ali samostojno opravljajo poklic športnika;
- posebna olajšava: priznava se rezidentom, ki s svojim dohodkom vzdržujejo svoje družinske člane. Višina olajšave je odvisna od števila družinskih članov oziroma otrok, ki jih zavezanec vzdržuje. Odvisno je tudi, ali vzdrževani družinski člani potrebujejo posebno nego in varstvo. Če zavezanec ni dejansko vzdrževal osebe vse leto, se olajšava za ustrezni delež zmanjša;
- olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje: davčno osnovo se lahko zmanjša za določen znesek premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki jo zavezanec plačuje zase pri zavarovalnici.

Nekatere olajšave se priznajo avtomatsko, nekatere je pa treba uveljavljati, če zavezanec izpolnjuje določene zakonske zahteve. Vse olajšave, ki so vezane na posameznika, se lahko priznavajo rezidentu, nerezidentu pa samo v določenih primerih.

# 4 PLAČILNE LISTE V SLOVENIJI

Plačilna lista oziroma pisni obračun je uradni dokument, ki ga mora delodajalec vsak mesec pripraviti in ga v pisni obliki izročiti delavcu. Vsebovati mora vsaj vse z zakonom določene informacije in elemente plače. Plačilna lista je pomemben dokument tako za delavca kot tudi za delodajalca, saj vsebuje informacije o plači.

## 4.1 Namen plačilne liste

Namen obvezne priprave plačilne liste je varstvo interesa delavca, da se ga seznani z bistvenimi podatki o plači in njenim izplačilom. Pisni obračun delavcu omogoča jasen pregled nad plačo in dejanskim izplačilom. Vsi predhodno omenjeni elementi plače in drugih plačil morajo biti razumljivo predstavljeni v plačilni listi (Bohl, 2019). Plačilna lista mora

jasno povzeti vse prejemke delavca iz naslova sklenjenega delovnega razmerja, plačane prispevke za socialno varnost, akontacijo dohodnine in morebitne druge odtegljaje. Podatki na plačilni listi so večinoma izraženi v bruto in neto znesku (Robnik, 2022). Plačilna lista naj bi delavca obveščala o prejemkih iz delovnega razmerja, te informacije so pogosto pomanjkljive in težko razumljive (Gesla in Sonntag, 2019).

ZDR-1 v 135. členu določa, da mora biti dokument delavcu izročen najkasneje do konca plačilnega dne, ki je opredeljen v pogodbi o zaposlitvi. Iz plačilne liste morajo biti razvidni podatki o delavcu, delodajalcu, plači, morebitnem nadomestilu plače, povračilu stroškov, povezanih z delom, plačilni dan in drugi prejemki, do katerih je upravičen delavec na podlagi zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca. Na plačilni listi morata biti prikazana še obračun in plačilo prispevkov za socialno varnost ter plačilo davkov kot akontacija dohodnine. V nadaljevanju ZDR-1 določa še, da je plačilna lista verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec vloži tožbo pri pristojnemu sodišču. V primeru, da se plačilna lista ne ujema z dejanskim obračunom plače delavca, gre za resno delodajalčevo kršitev (135. člen ZDR-1). Poleg mesečne priprave plačilne liste za preteklo obračunsko obdobje mora delodajalec delavcu do 31. januarja za preteklo leto izdati še pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto. Iz pisnega obračuna za preteklo leto morata biti razvidna obračun in plačilo davkov in prispevkov za socialno varnost (135. člen ZDR-1).

Plačilne liste vsebujejo široko paleto informacij o plačah in predstavljajo zelo pomembne podatke za organizacijo in za zaposlenega. Informacije o plačah se v organizaciji posodabljajo glede na redni interval izplačila plače, saj imajo ključno vlogo v procesu obračuna plače v organizaciji. Na plačilni listi so zabeležene vse transakcije, ki so povezane z obračunom plač v organizaciji. Resca in Munandar (2022) opredelita, da delodajalec uporablja informacije o plačah predvsem za pripravo poročil, razvoj kadrovskih strategij, kontrolo stroškov in pri finančnem načrtovanju. Informacije o plačah so ključnega pomena v primeru revizij in morebitnih delovnopravnih sporov, saj omogočajo preverjanje skladnosti obračuna s predpisi in zaščito pravic delavca. Hankinson (2015) izpostavlja, da je pomembno, da delavec preveri ustreznost izplačila zadnje plače in zadnjo plačilno listo, ki jo prejme ob zaključku zaposlitve oziroma ob upokojitvi ali ob menjavi delodajalca.

Natančen in pravilen obračun plače pripomore k večji učinkovitosti organizacije ter kakovostno informiranim zaposlenim. Če je obračun plače v organizaciji pogosto nepravilen, lahko to pripomore k nezaupanju, manjšemu zadovoljstvu in manjši motivaciji zaposlenih za delo. Vsaka sprememba v višini plače mora biti jasno, previdno in transparentno komunicirana dotičnemu zaposlenemu (Jalaman in Ercarnacion, 2024).

## 4.2 Elementi plačilne liste

Plačilna lista v Sloveniji mora vsebovati vse zakonsko določene elemente. Delodajalec je dolžan izdati delavcu do konca plačilnega dne pisni obračun, iz katerega so razvidni vsi

elementi delavčevih prejemkov iz delovnega razmerja. ZDR-1 uporablja izraz pisni obračun, medtem ko se v praksi ta dokument pogosteje imenuje plačilna lista. Plačilno listo poleg osnovnih podatkov o delavcu in delodajalcu sestavlja še natančno členjen prikaz vseh elementov delavčeve plače v bruto in neto znesku. Po ZDR-1 mora plačilna lista vsebovati naslednje elemente (135. člen ZDR-1):

- podatki o delavcu in delodajalcu: plačilna lista mora jasno identificirati obe pogodbeni stranki v delovnem razmerju. Vsebovati mora ime in naslov delodajalca ter ime, priimek, naslov in davčno številko delavca;
- plačilni dan: naveden mora biti datum izplačila plače, ki se mora ujemati s plačilnim dnem, določenim v pogodbi o zaposlitvi. Z zakonom je določeno, da mora biti plača nakazana delavcu najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja, kar v praksi pomeni najkasneje do 18. v mesecu;
- plači: plačilna lista mora vsebovati podatek o osnovni plači in vseh pripadajočih dodatkih, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi (dodatek za delovno dobo, dodatek za stalnost, dodatek za nadurno delo, dodatek za nočno delo, dodatek za nedeljsko delo);
- morebitnem nadomestilu plače: če delavec v obračunskem obdobju ni delal zaradi opravičljivega razloga (bolezen, letni dopust, državni prazniki ali druga odsotnost z dela), mora plačilna lista vsebovati podatek o nadomestilu plače;
- obračun davkov in prispevkov: plačilna lista obvezno prikazuje vse socialne prispevke delavca in akontacijo dohodnine, ki jih je treba odtegniti od plače delavca;
- povračilo stroškov, povezanih z delom: zakonodaja določa pravico do povračila vseh stroškov, ki jih ima delavec v povezavi z delom (povračilo stroškov prehrane med delom, povračilo stroškov, povezanih s službenimi potmi, povračilo stroškov prevoza na in iz dela);
- ostali prejemki: navadno gre za enkratna izplačila ob določenih pogojih, ki so določena z zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali splošnimi akti delodajalca (regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, solidarnostna pomoč, jubilejna nagrada).

Določitev obveznih elementov z zakonodajo preprečuje morebitne nepravilnosti pri obračunu plače, zaščiti pravic delavcev in zagotavljanju skladnosti z ostalimi delovnopravnimi predpisi. Poleg obveznih elementov plačilna lista navadno vsebuje še informacijo o morebitnih finančnih obveznostih delavca, morebitnem plačilu dodatnega zavarovanja in dejansko izplačilo na bančni račun delavca. V plačilno listo se lahko vključi še neobvezne kadrovske podatke in informacije, kot so preostali dnevi letnega dopusta, naziv delovnega mesta, plačilni razred itd. (Data, 2020).

### 4.3 Vročanje in digitalizacija plačilne liste

V skladu z zakonodajo v Sloveniji mora delodajalec svojim delavcem izdati plačilno listo najkasneje na dan, ko je bila delavcu tudi izplačana plača. V praksi so plačilne liste lahko

izdane na dva načina, v papirnati ali elektronski obliki. Izbiro oblike oziroma način izdaje plačilne liste določi delodajalec glede na svojo politiko in delovni proces, pri čemer mora upoštevati tudi željo delavca. Oba načina vročanja sta enakovredna, pri čemer mora delodajalec zagotoviti dostopnost na varen in zanesljiv način. Pri vročanju plačilne liste je ključno, da delodajalec zagotovi zasebnost in varovanje občutljivih osebnih podatkov. Dostop do vseh plačilnih list pri delodajalcu imajo lahko le tisti delavci, ki so znotraj podjetja pristojni za pripravo obračuna plač, in prejemniki (ZZZS, 2020).

Plačilna lista v papirnati obliki je še vedno pogosto uporabljen način vročanja, zlasti pri delodajalcih, kjer delovni procesi še niso v celoti digitalizirani ali kjer delavci še vedno iz različnih razlogov raje prejemajo dokumentacijo v fizični obliki. Vročitev plačilne liste najpogosteje poteka na delovnem mestu v prostorih delodajalca, kjer jo delavcu vroči osebno delodajalec, kadrovska služba ali odgovorna oseba (Data, 2022). Če zaposleni na plačilni dan ni prisoten, se lahko plačilno listo pošlje po pošti ali pa se vroči naknadno. Če se plačilno listo vroča po navadni pošti, jo je treba poslati priporočeno z vročilnico. Plačilna lista v papirnati obliki je še vedno zakonsko dovoljena in v nekaterih primerih celo zaželena, čeprav prinaša dodatne stroške s tiskanjem, morebitno izgubo ali poškodovanje dokumenta in načrtovanje dodatnega časa za distribucijo. Kljub izzivom pa nekateri še vedno cenijo fizične dokumente, saj jih je mogoče lažje arhivirati in do njih dostopati brez digitalnih naprav ali spletnega dostopa.

Digitalna oziroma elektronska plačilna lista je vedno bolj pogosta oblika vročanja, saj ponuja določene prednosti tako za delavca kot delodajalca. Ključna prednost elektronskih plačilnih list je enostavna dostopnost, saj lahko delavci do svojih plačilnih list dostopajo od koderkoli. Poleg tega omogočajo enostavno arhiviranje in iskanje dokumentov, kar občutno zmanjša potrebo po fizičnem shranjevanju izvodov v papirnati obliki (Miljević, 2018). Elektronske plačilne liste prispevajo k okoljski trajnosti, saj se ne tiska dokumentov, in k učinkovitosti, saj si ni treba vzeti časa za distribucijo dokumentov. Plačilne liste so navadno dostopne prek elektronske pošte, internih informacijskih sistemov ali varnih spletnih strani, kjer se lahko dokumente kadarkoli pogleda in prenese. Pri uvedbi elektronskih plačilnih list mora delodajalec zagotoviti varen sistem, ki je skladen z zakonodajo o varstvu osebnih podatkov. Ker plačilne liste vsebujejo številne osebne podatke, jih je treba zaščititi z varnostnimi ukrepi, kot so šifrirana gesla, dvofaktorska avtentikacija in nadzorovan dostop (Prelesnik, 2020). Uporaba elektronskih plačilnih list se bo v prihodnosti povečala, saj si podjetja prizadevajo za avtomatizacijo in digitalizacijo poslovnih procesov. Pri prehodu na elektronske plačilne liste je treba delavce seznaniti s postopkom vročanja in jim dati možnost, da še vedno prejemajo plačilno listo v papirnati obliki (Prelesnik, 2018).

Digitalizacija plačilnih list je del celovite avtomatizacije in digitalizacije delovnih procesov v organizacijah, kar omogoča večjo učinkovitost in zmanjšanje administrativnega dela (Ahmed in drugi, 2023). Plačilna lista služi kot končni dokument obračuna plače, saj dokazuje izplačilo po posameznih postavkah. Organizacije si pri obračunu plač pomagajo s tehnologijo, saj si prizadevajo za natančen in pravilen proces ter čim manj napak. Obračun

plače mora biti skladen z delovnopravno in davčno zakonodajo, ki se pogosto spreminja. Skladnost z zakonodajo varuje organizacijo pred pravnimi in finančnimi tveganji ter poskrbi za večje zaupanje zaposlenih v organizacijo. Ključnega pomena pri obračunu plač je prizadevanje za natančnost in transparentnost (Shterma in drugi, 2024). Digitalizacija procesa obračuna plač in uvedba elektronskih plačilnih list izboljšata učinkovitost, preglednost in zmanjšata stroške v organizaciji. Digitalizacija delovnih procesov zahteva od organizacije celostno strategijo implementacije (Bwalya in Phiri, 2024).

# 5 RAZUMEVANJE PLAČILNE LISTE

Razumevanje elementov na plačilni listi je pomembno, saj delavec lahko le tako preveri ustreznost izplačila za opravljeno delo. Delavec lahko preveri, ali se mu je ustrezno izplačala plača, ali so bili izplačani vsi dodatki, ki mu pripadajo, ter ali so bili državi plačani vsi prispevki za socialno varnost in akontacija dohodnine. Priporočljivo je, da delavec pregleda vsako pripravljeno plačilno listo in v primeru ugotovljene napake nato obvesti delodajalca. Priporočljivo je, da delavec preveri ustreznost izplačila vsake plače in vsake plačilne liste, ki jo prejme od delodajalca (Hankinson, 2015).

## 5.1 Kompleksnost plačilnih list

Ghesla in Sonntag (2019) poudarjata pomen vizualno dobro strukturiranih plačilnih list, kar vpliva na boljše zaznavanje in razumevanje prejemkov iz delovnega razmerja ter njihove obdavčitve. Zaposleni se ob pomanjkljivem razumevanju svoje plačilne liste najpogosteje obrnejo na kadrovsko službo, nadrejenega, sodelavca, spletni vir, umetno inteligenco, sindikalnega zastopnika, prijatelje ali družinskega člana (Zellis, 2019).

Na kompleksnost plačilne liste v posamezni državi vpliva več dejavnikov, ki izhajajo iz večplastne strukture plače, različno zapletenih davčnih predpisov, spreminjajoče se delovnopravno zakonodaje, prispevkov za socialno varnost in raznolikih ostalih predpisanih elementov plače. Neskladnost z lokalnimi delovnopravnimi in plačnimi predpisi lahko povzroči ogromne finančne, varnostne in moralne posledice (Busanic, 2018). Vsaka država ima predpisana svoja pravila in zahteve, ki jih mora delodajalec pri obračunu plače in pripravi plačilnih list upoštevati. Pomembno je, da organizacije redno spremljajo spremembe v zakonodaji (Ahmed in drugi, 2023).

Kompleksnost plačilne liste lahko oteži njeno razumevanje, saj večplastni prejemki iz delovnega razmerja in njihov specifičen izračun zahtevata poglobljeno znanje delavca. Na kompleksnost plačilne liste torej vpliva predvsem kompleksnost obračuna plače v posamezni državi, kar je tudi zajeto v primerjalnem (globalnem) indeksu kompleksnosti plač (angl. Global Payroll Complexity Indeks, v nadaljevanju GPCI). Analiziralo se je vlogo davčnih predpisov, odtegljajev, prispevkov za socialno varnost in različnih oblik zakonskega poročanja, ki skupaj vplivajo na stopnjo kompleksnosti pri obračunu plače v posamezni

državi. V študiji, ki je podlaga za indeks, je analiziran proces obračuna plače v 40 državah, s poudarkom na davčnih predpisih, delovnopravni zakonodaji, zahtevah za poročanje in prispevkih za socialno varnost (Alight, 2023).

*Tabela 4: Primerjava kompleksnosti obračuna plače za izbrane države*

| Država | Mesto | Ključni dejavniki kompleksnosti |
|---|---|---|
| **Francija** | 1 | Veliko polj za poročanje, neavtomatizirano poročanje, bančna nakazila, dolgotrajno arhiviranje |
| **Nemčija** | 2 | Kompleksnost obveznih prispevkov, veliko podatkovnih polj za obdelavo plače |
| **Švica** | 3 | Trije uradni jeziki, kompleksna socialna varnost, neavtomatizirano poročanje |
| **Italija** | 4 | Sodne odredbe za odtegljaje (preživnine in dolgovi), obvezno poročanje |
| **Kanada** | 5 | Količina in pogostost prispevkov, močni sindikati, različne vrste izplačil (pogostost in način izplačila) |
| **Poljska** | 6 | Dolgotrajno arhiviranje, kompleksno poročanje, manj podatkovnih polj za obdelavo plač |
| **Turčija** | 7 | Veliko podatkovnih polj za obdelavo plače, močni sindikati, del plače predstavljajo sodni odtegljaji |
| **Nizozemska** | 8 | Pogosto poročanje vladi, sodni odtegljaji kot del plače, močni sindikati |
| **Belgija** | 9 | Manj polj za poročanje, spremembe v varstvu osebnih podatkov |
| **Slovaška** | 10 | Veliko podatkovnih polj, neavtomatizirano poročanje, številne zakonske spremembe |
| **Slovenija** | 27 | Poročanje različnim državnim institucijam, številne zakonodajne spremembe |

*Vir: Prirejeno po Alight (2023).*

Rezultati študije kažejo, da se večina držav sooča z nenehnimi spremembami zakonodaje, kar organizacije sili k nenehnemu prilagajanju. V zadnjem objavljenem poročilu za 2023 se je Slovenija uvrstila na 27. mesto, kar je razvidno iz tabele 4. Pomembno je omeniti, da je skoraj polovica uvrščenih držav na lestvici iz Evrope. Na prvih deset mest se je uvrstilo osem evropskih držav, kar nakazuje zelo kompleksen obračun plač in posledično kompleksne plačilne liste. Za evropske države velja, da imajo strogo in kompleksno zakonodajo že na nacionalni ravni. Študija na koncu poudarja, da so pri obvladovanju kompleksnosti obračuna plače ključnega pomena avtomatizacija rutinskih postopkov, sledenje spremembam v zakonodaji in vlaganje v znanje zaposlenih. S temi pristopi lahko organizacija izboljša natančnost, kakovost in skladnost, kar omogoča ohranjanje konkurenčnosti v poslovnem okolju (Alight, 2023).

## 5.2 Dojemanje informacij iz okolja

Dojemanje informacij iz okolja je kompleksen proces, ki vključuje tako imenovane senzorične in kognitivne mehanizme. Senzorični mehanizmi so fiziološki postopki, prek katerih človeška čutila, kot so vid, sluh, dotik, okus in vonj, zaznavajo informacije iz okolja.

Kognitivni mehanizmi predstavljajo mentalne procese, s katerimi človek te informacije obdeluje, interpretira in na koncu razume. Oba tipa mehanizmov se medsebojno dopolnjujeta pri obdelovanju in dojemanju informacij iz okolja. Človeku to omogoča, da razume informacije iz okolja, sprejema odločitve in se lahko tako prilagaja okolju (Buschman in Miller, 2007).

Vse informacije, ki jih zaznajo človeška čutila, gredo čez osnovne procesne stopnje, kot sta zaznavanje in prepoznavanje. Proces zaznavanja temelji na registraciji surovih signalov, ki jih človekovi čutni organi sprejemajo. Medtem ko gre pri procesu prepoznavanja za identifikacijo in kategorizacijo signalov iz okolja v človeških možganih na podlagi preteklih izkušenj in pričakovanj. Človekova miselna struktura in pretekle izkušnje so temelj za gradnjo zaznavanja, saj se dojemanje aktivno oblikuje in ni le pasiven odziv na zunanje dražljaje. Ključno pri dojemanju informacij iz okolja je, da možgani dobijo informacije, ki prihajajo iz čutil, nato na podlagi kognitivnih procesov dobijo nek pomen in strukturo (Goldstein in Cacciamani, 2022, str. 21–29).

Poseben element pri procesu dojemanja informacij iz okolja je selektivna pozornost, ki omogoča osredotočenost na bistvene signale in ignoriranje manj pomembnih (Desimone in Duncan, 1995). Človekovi možgani lahko s selektivnim usmerjanjem omejijo pretok informacij, kar zmanjša morebitno kognitivno preobremenjenost in izboljša obdelavo informacij iz okolja. Selektivna zaznava je bistvenega pomena, saj je ločevanje med pomembnimi in nepomembnimi signali pripomoglo k človekovemu dosedanjemu preživetju (Desimone in Duncan, 1995). Carrascco (2011) poudarja pomen pozornosti, ki kot ključni kognitivni proces omogoča izboljšano sposobnost filtriranja nepomembnih informacij in dražljajev iz okolja. Ta proces omogoča ustrezno zaznavo relevantnih informacij, kar prispeva k učinkoviti interpretaciji in hitrejšemu odzivu na pomembne dražljaje iz okolja.

Miselne procese se lahko razdeli na hitre oziroma intuitivne in počasne oziroma analitične. Oba načina miselnih procesov se nenehno dopolnjujeta, kar pripomore k učinkoviti obdelavi in interpretaciji informacij iz okolja. Nenehno dopolnjevanje miselnih procesov s preteklimi izkušnjami in vtisi je pomembno pri procesiranju informacij iz okolja v sodobnem svetu, za katerega je značilno nenehno spreminjanje in bombardiranje z raznolikimi informacijami (Kahneman, 2011, str. 12–19).

Dojemanje informacij iz okolja se nanaša na posameznikovo zaznavanje, razumevanje in odzivanje na informacije iz svoje okolice. Pri dojemanju informacij iz plačilne liste imajo pomembno vlogo pretekle izkušnje, zaupanje v delodajalca in selektivna pozornost. Zaradi povečane kognitivne obremenitve lahko določene informacije pogosto ostanejo neopažene (Parter in drugi, 2018). Pomemben dejavnik je tudi način predstavitve podatkov, saj lahko pregledna, jasna in strukturirana plačilna lista bistveno prispeva k boljšemu razumevanju in večjemu občutku preglednosti nad obračunom plače.

## 5.3 Razumevanje kvantitativnih informacij

Posameznik vsem informacijam iz okolja navadno pripiše nek pomen. Na razumevanje in procesiranje informacij iz okolja vplivajo osebne lastnosti osebe, izkušenost osebe, značilnosti informacije, kontekst in interakcija. Posamezniki z več predhodnega znanja imajo navadno tudi višjo zmožnost razumevanja in procesiranja informacij iz okolja. Procesiranje kvantitativnih informacij je kompleksen in večplasten proces, ki je povezan s končnim razumevanjem in uporabo teh podatkov (Dong in drugi, 2020).

Kvantitativne informacije so merljive številčne vrednosti, ki so pomembne za razumevanje in analiziranje realnosti. Pomembne so za sprejemanje premišljenih odločitev, načrtovanje prihodnosti in prepoznavanje trendov. Glavna prednost kvantitativnih informacij je, da omogočajo jasen vpogled v dejstva in objektivno ocenjevanje situacij, z raznolikimi statističnimi metodami omogočajo pripraviti tabele in druge vizualne prikaze podatkov, s katerimi je mogoče prepoznavati vzorce, ocenjevati tveganje in napovedovati prihodnje trende (Moore in drugi, 2010, str. 3–6). Statistične metode so pomembne pri natančnem analiziranju velike količine podatkov. V sodobnem poslovnem svetu organizacije pogosto uporabljajo napredne analitične metode, kot so strojno učenje, predikativno modeliranje in podatkovno rudarjenje, da iz številčnih podatkov ustvarijo uporabna vizualno privlačna poročila, s katerimi lahko napovedujejo poslovne trende ter sprejemajo bolj informirane strokovne in poslovne odločitve (Witten in drugi, 2025, str. 20–23). Statistične metode po eni strani povečujejo učinkovitost poslovanja, izboljšujejo konkurenčnost in omogočajo uspešno prilagajanje spremembam v gospodarstvu; po drugi strani pa posamezniku omogočajo učinkovito upravljanje z osebnimi financami, uspešno prilagajanje spremembam, sposobnost kritičnega razmišljanja in sprejemanje boljših odločitev v vsakdanjem življenju. Kvantitativne informacije so ključne pri sprejemanju premišljenih odločitev.

Pri razumevanju plačilnih list gre za procesiranje kvantitativnih podatkov iz okolja. Razumeti plačilno listo pomeni, da je delavec sposoben razumeti plačilno listo, prepoznati ključne elemente plače, preveriti točnost izplačila in ugotoviti morebitna neskladja v izplačilu. Pomembno je tudi zaznavanje in razumevanje signalov, ki jih prek plačilne liste sporoča organizacija zaposlenim. Finančna pismenost temelji na razumevanju kvantitativnih informacij. Če posameznik pozna sestavo svojih prejemkov iz delovnega razmerja, lahko bolje načrtuje osebni proračun, varčuje in poskrbi za investicijo v svojo prihodnost.

## 5.4 Finančna pismenost

Finančna pismenost je ključna življenjska zmožnost, ki omogoča v vsakdanjem življenju sprejemanje ustreznih finančnih odločitev in doseganje finančnega blagostanja za posameznika in njegove bližnje (Javrh in drugi, 2022, str. 14–15). Kočar in drugi (2016, str. 8) jo opredelijo kot kombinacijo ozaveščenosti, znanja, veščin in vedenja, ki posamezniku omogoča sprejemanje ustreznih finančnih odločitev. Finančna pismenost zajema

ozaveščenost in poznavanje ključnih konceptov, ki so povezani s področjem financ (Javrh in drugi, 2022, str. 14–15). Lusardi in Mitchell (2014, str. 5) opredelita finančno pismenost kot zmožnost ljudi, da procesirajo ekonomske informacije in sprejemajo ustrezne odločitve v zvezi s finančnim načrtovanjem. Finančno pismeni posamezniki so matematično in bralno pismeni, znajo učinkovito ravnati z denarjem, razumejo ravnanje z dolgom (na primer posojila), znajo oceniti potrebo po zavarovanju in zaščiti, znajo identificirati finančna tveganja, razumejo varčevanje in investiranje ter razumejo širše etične, družbene, politične in okoljske dimenzije financ (Kočar in drugi, 2016, str. 8).

Finančno izobraževanje je vseživljenjski proces, ki naj bi se pričel že tekom predšolske vzgoje. Razvoj finančnega izobraževanja v posamezni državi je odvisen od kulturnih, ekonomskih in družbenih dejavnikov in potreb. Raziskave potrjujejo pozitivno povezanost finančnega izobraževanja z višjo ravnjo finančne pismenosti in posledično posameznikovim izboljšanjem razumevanja finančnih konceptov, produktov, storitev, tveganj in pojmov. Pri oblikovanju finančnega izobraževanja si je treba prizadevati za čim bolj kakovostne programe, za stalne izboljšave, usmerjenost v prepoznavanje potreb in uvajanje praks, ki so prilagojene potrebam uporabnikov (Starček in Trunk, 2016, str. 31–35).

V preteklem desetletju je bilo v domačen in mednarodnem prostoru izvedenih več raziskav, ki so proučevale stanje finančne pismenosti. Raziskave finančne pismenost so vključevale enega ali več vidikov, kar pomeni, da so raziskave prinesle rezultate na podlagi različnih definicij in metodologij. Na splošno se je pokazalo, da Slovenija med evropskimi državami spada med tiste države z nizko stopnjo finančne pismenosti in s slabo ponudbo finančnega izobraževanja v šolah. Rezultati kažejo, da večina Slovencev nima zadostnega finančnega znanja za uspešno upravljanje osebnih financ, pri čemer ima manjši delež prebivalstva visoko stopnjo finančne pismenosti.

Kljub slabi finančni pismenosti ima Slovenija velik delež prebivalcev, ki redno varčujejo, kar je navadno značilno za države z višjo stopnjo finančne pismenost (Javrh in drugi, 2022, str. 63–119). Rodrigues (2025) v svoji raziskavi ugotovi, da je finančna pismenost ključen dejavnik, ki je pomembno povezan z verjetnostjo varčevanja na vseh ravneh, tako pri kratkoročnem kot dolgoročnem varčevanju. Finančno pismeni posamezniki ne le pogosteje varčujejo, temveč tudi izbirajo produkte z višjimi donosi (Evropska centralna banka, 2015, str. 25–29). Na takšno ravnanje pa so vezani tudi številni drugi dejavniki, kot so individualne in kolektivne izkušnje, stabilnost bančnega sistema in prevladujoča kultura varčevanja v družbi.

Plačilna lista, ki jo delavci prejmejo od rednem plačilu, vsebuje informacije o njihovih prejemkih iz delovnega razmerja. Ključna sestavina pri razumevanju plačilnih list je finančna pismenost, saj pripomore k učinkovitemu upravljanju osebnih financ, posamezniku pomaga sprejemati boljše odločitve in pripomore k finančni varnosti (G20/OECD INFE, 2016, str. 6–9). Finančna pismenost z vidika razumevanja plačilne liste krepi posameznikovo finančno varnost ter prispeva k doseganju finančne stabilnosti, saj mu omogoča spremljanje

dohodkov, plačil prispevkov za socialno varnost, davčnih odtegljajev od osebnega prihodka in pravočasno identifikacijo morebitnih napak.

# 6 METODOLOGIJA

V teoretičnem delu magistrskega dela sem na podlagi pregleda relevantne tuje in domače strokovne literature raziskala in predstavila področje plač ter drugih prejemkov iz delovnega razmerja s poudarkom na plačilnih listah. Na ta pregled strokovnega področja se navezuje empirični del magistrskega dela, v katerem izvedem raziskavo s ciljem ugotoviti, kako zaposleni razumejo vsebino svojih plačilnih list, s katerimi elementi imajo največ oziroma najmanj težav in v kolikšni meri je njihovo razumevanje povezano s posameznimi osebnimi značilnostmi. Empirični del temelji na anketi s pomočjo vprašalnika, ki so ga izpolnjevali izključno aktivni zaposleni v zasebnem, javnem ali neprofitnem sektorju, ki so v zadnjem mesecu pred izpolnjevanjem vprašalnika prejeli plačo ter redno prejemajo plačilne liste od svojega delodajalca.

Na podlagi zbranih podatkov sem izvedla analizo in interpretacijo rezultatov, ki nudijo vpogled v dejansko razumevanje plačilnih list med zaposlenimi ter morebitne razlike glede na njihove osebne značilnosti. Raziskava je temeljila na pridobivanju vpogleda v dejansko razumevanje plačilnih list z vidika zaposlenih, pri čemer me je zanimalo, s katerimi elementi, opisanimi v teoretičnem delu, imajo največ težav ter katere osebne značilnosti so povezane z njihovim razumevanjem.

## 6.1 Predstavitev raziskovalnega instrumenta

Empirični del raziskave temelji na izvedbi spletnega anketnega vprašalnika, ki je bil sprva oblikovan s pomočjo orodja Microsoft Excel in nato posredovan v izvedbo zunanjemu partnerju podjetju Valicon, Trženjsko svetovanje in raziskave, d. o. o. Celoten anketni vprašalnik je bil sestavljen iz dveh vsebinskih sklopov, ker je bil del širše raziskave, ki je obsegala dve ločeni raziskavi. V magistrskem delu sem obravnavala zgolj tista vprašanja in odgovore, ki se nanašajo na raziskovanje razumevanja plačilnih list z vidika zaposlenih (priloga 1).

Analizirani del anketnega vprašalnika je sestavljalo 23 vprašanj, od tega se je 17 vprašanj nanašalo na vsebinski del magistrskega dela, preostalih šest pa na demografske podatke anketirancev. Prvi sklop vsebinskega dela anketnega vprašalnika je zajemal 10 vprašanj. Pri treh vprašanjih sem uporabila trditve, povezane z različnimi vidiki dojemanja in razumevanja plačilnih list, kjer sem uporabila Likertovo lestvico, na kateri so anketiranci označili stopnje strinjanja s posamezno trditvijo. Šest vprašanj je bilo zaprtega tipa in so služila za lažjo interpretacijo ter razumevanje rezultatov raziskave. Eno vprašanje je bilo odprtega tipa in je anketirance spraševalo, kaj bi po njihovem mnenju pripomoglo k boljšemu razumevanju plačilne liste. V tem delu me je zanimalo vedenje anketirancev glede

njihove plačilne liste. Prav tako me je zanimala njihova percepcija oziroma mnenje o njihovem razumevanju plačilne liste. Preverjala sem tudi, ali od delodajalca prejemajo plačilne liste, ki so po njihovem mnenju pregledne, jasne. V tem delu sem želela ugotoviti, ali imajo posamezniki na voljo pomoč pri razumevanju plačilne liste in ali se jim ta zdi koristna.

Drugi del vsebinskega dela vprašalnika je zajemal test, ki je obsegal sedem vprašanj z več možnimi odgovori, pri čemer je bil vedno le en odgovor pravilen. Prek testa razumevanja sem preverjala razumevanje po mojem mnenju ključnih elementov na plačilni listi, ki so podrobneje opisani že v teoretičnem delu magistrskega dela. Zanimalo me je, s katerimi elementi plačilne liste so imeli anketiranci največ težav in ali je njihovo razumevanje povezano z njihovimi določenimi osebnostnimi značilnostmi.

Zadnji del vprašalnika pa je sestavljalo šest vprašanj, ki so bila namenjena zbiranju demografskih podatkov o anketirancih. Večina demografskih vprašanj je bila zaprtega tipa. Ugotoviti sem želela, ali so določene osebne značilnosti anketirancev povezane z njihovim razumevanjem plačilnih list, zato sem jih vprašala o spolu, izobrazbi, starosti, delovnih izkušnjah, poklicu, ki ga opravljajo, in sektorju, v katerem deluje organizacija, v kateri so zaposleni.

## 6.2 Postopek zbiranja podatkov za analizo

Pripravljen anketni vprašalnik je bil poslan zunanjemu partnerju, ki je izvedel celoten proces zbiranja podatkov za potrebe raziskave. Zbiranje odgovorov je potekalo prek spletnega panela v obdobju od 25. 2. 2025 do 14. 3. 2025. Po zaključenem zbiranju odgovorov je zunanji partner posredoval v analizo zgolj odgovore anketirancev, ki so v času izpolnjevanja vprašalnika bili aktivno zaposleni pri delodajalcu. Torej ne vključujejo odgovorov samozaposlenih, brezposelnih ali upokojencev. Po zaključenem anketiranju je zunanji partner posredoval odgovore v obliki podatkovne datoteke, ki je bila pripravljena za analizo v programu za izračun statističnih podatkov IBM SPSS (angl. Statistical Package for the Social Sciences, v nadaljevanju SPSS).

## 6.3 Statistične metode in analiza podatkov

Od zunanjega partnerja sem dobila v analizo le popolne odgovore na anketni vprašalnik. Pri anketiranju je sodelovalo 415 anketirancev. Podatke sem analizirala z orodjema SPSS in Microsoft Excel. SPSS sem uporabila za izdelavo opisne statistike, izvedbo ustrezne statistične metode, izvedbo statističnih testov in pripravo nekaterih grafikonov. Podatke sem analizirala s pomočjo ustrezne statistične metode, in sicer logistične regresije ter domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin.

Opisna statistika zajema izračun osnovnih statističnih kazalnikov, kot so aritmetična sredina, varianca, mediana, standardni odklon in frekvenčna porazdelitev. Povprečje ocen je tudi ena od osnovnih mer opisne statistike, saj izračuna srednje vrednosti, ki se lahko uporabljajo za določanje povprečnega odgovora pri Likertovih petstopenjskih lestvicah, kar pomaga pri razumevanju splošnega mnenja in stališča anketirancev.

Cronbachova α je mera zanesljivosti, ki meri notranjo zanesljivost ali doslednost sklopa trditev ali vprašanj, ki merijo isto lastnost, dejavnik ali konstrukt. Vrednost α se giblje med 0 in 1, pri čemer višje vrednosti, in sicer nad 0,7, pomenijo dobro notranjo doslednost, medtem ko nižje vrednosti nakazujejo potrebo po ponovnem pregledu modela.

Ena od regresijskih statističnih metod je logistična regresija, ki se uporablja za napovedovanje verjetnosti določenega dogodka. Metodo lahko uporabimo, če imamo odvisno binarno spremenljivko, ki opisuje, ali se nek dogodek zgodi ali ne. Z binarno spremenljivko so lahko povezane neodvisne spremenljivke (količinske ali kategorične). Pripravi se regresijski model, v katerem proučujemo povezanost neodvisnih spremenljivk z odvisno spremenljivko. Če je pridobljena p-vrednost pri posamezni neodvisni spremenljivki manjša ali enaka 0,05, je ta neodvisna spremenljivka statistično značilno povezana z odvisno spremenljivko in rezultate lahko posplošimo na celotno populacijo. V nasprotnem primeru sklepamo, da ni statistično značilnih razlik, kar pomeni, da rezultati niso posplošljivo uporabni za celotno populacijo.

Domnevo o razliki dveh aritmetičnih sredin, preizkus skupin, se uporablja za preverjanje razlik med dvema neodvisnima skupinama, pri čemer se primerja aritmetični sredini dveh skupin in ugotavlja, ali so opažene razlike statistično značilne oziroma ali so razlike zgolj naključne. Domnevo o razliki dveh aritmetičnih sredin, preizkus dvojic, se uporablja za primerjanje dveh meritev, opravljenih pri isti osebi. Ugotavlja se, ali se povprečni vrednosti dveh meritev razlikujeta in ali je razlika statistično značilna ali zgolj posledica naključja. Pri obeh testih gre za statistično značilno razliko, če je p-vrednost manjša ali enaka od 0,05.

Microsoft Excel sem uporabila za začetno pripravo anketnega vprašalnika. Pri analizi podatkov sem s tem orodjem izdelala nekatere grafikone, ki služijo kot slikovna podpora rezultatom iz orodja SPSS. Z SPSS sem analizirala celoten anketni vprašalnik z omenjenimi statističnimi metodami. Orodje sem uporabila tudi za izdelavo nekaterih grafičnih prikazov.

### 6.3.1 Zanesljivost uporabljenih mer

Tretje vprašanje je predstavljalo prvi sklop trditev, ki ga sestavlja dvanajst trditev in se nanaša na vsebinsko ter oblikovno kakovost plačilne liste.S Cronbachovo α sem preverila, ali se trditve nanašajo na skupni konstrukt. Vrednosti Cronbachove α se gibljejo med 0 in 1, bližje kot je vrednosti 1, večja je notranja zanesljivost lestvice. Vrednosti pod 0,60 veljajo za slabe, med 0,60 in 0,69 za mejne, nad 0,70 za zadovoljive, nad 0,80 pa za zelo dobre. Iz tabele 5 je razvidno, da je vrednost Cronbachove α enaka 0,877, kar nakazuje zelo dobro

notranjo zanesljivost in potrjuje, da vse trditve merijo skupni konstrukt. Na podlagi tega je smiselno vse te trditve združiti v eno spremenljivko, ki predstavlja zaznavo vsebinske in oblikovne kakovosti plačilne liste.

*Tabela 5: Vrednost Cronbachove α za sklop trditev o kakovosti in obliki plačilne liste*

| **Vrednost Cronbachove α** | **Število trditev** |
|---|---|
| 0,877 | 12 |

*Vir: lastno delo.*

Deveto vprašanje je predstavljalo tretji sklop, ki je obsegal šest trditev. Na podlagi visoke vsebinske povezanosti sem jih razdelila na dve novi spremenljivki. Smiselnost združevanja sem preverjala s Cronbachovo α, kar je razvidno iz tabele 6. Drugo, peto in šesto trditev sem združila v novo spremenljivko, ki sem jo poimenovala zaznana pomembnost razumevanja plačilne liste. Ker je bila ena izmed trditev nikalna, sem jo predhodno rekodirala. Vrednost Cronbachove α je za ta sklop 0,559, kar nakazuje zelo nizko zanesljivost lestvice. Kljub nekoliko nižji vrednosti alfa sem se odločila za združitev, saj trditve vsebinsko merijo isti vidik, torej zaznavo pomena razumevanja plačilne liste. Poleg tega je bila notranja zanesljivost lahko zmanjšana tudi zaradi majhnega števila postavk, kar je pri kratkih lestvicah pogost pojav. Prvo, tretjo in četrto trditev sem združila v novo spremenljivko, poimenovano zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste. Vrednost Cronbachove α je 0,785, kar kaže na dobro notranjo zanesljivost lestvice in potrjuje smiselnost združevanja trditev v eno spremenljivko.

*Tabela 6: Vrednost Cronbachove α za sklop trditev o zaznani pomembnosti in subjektivno razumevanje plačilne liste*

| **Nova spremenljivka** | **Vrednost Cronbachove α** | **Trditve** |
|---|---|---|
| Zaznana pomembnost razumevanja plačilne liste | 0,559 | 2, 5 in 6 |
| Zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste | 0,785 | 1, 3 in 4 |

*Vir: lastno delo.*

### 6.3.2 Statistične metode empiričnega dela

Pri analizi podatkov sem v programu SPSS za proučevanje povezanosti uporabila logistično regresijo in nato še preverjala domnevo o razliki dveh aritmetičnih sredin. Takšen pristop mi je omogočil odgovarjanje na zastavljena raziskovalna vprašanja.

#### *6.3.2.1 Logistična regresija*

Logistična regresija je statistična metoda, ki se uporablja pri proučevanju povezanosti med binarno odvisno spremenljivko, pri kateri se nek dogodek lahko zgodi ali ne, in množico neodvisnih spremenljivk. Z modelom napovedujemo verjetnost dogodka za nove enote glede na vrednosti neodvisnih spremenljivk. Ocene parametrov modela se lahko interpretira kot logaritem razmerja obetov. Kadar so vzorci majhni ali pa je skupina znotraj posamezne neodvisne spremenljivke majhna, se lahko zgodi, da algoritem po metodi največjega verjetja konvergira, pri čemer se kot rezultat pri posamezni spremenljivki dobi nesmiselne vrednosti (Šinkovec in drugi, 2024). Težavo je mogoče odpraviti z združevanjem skupin znotraj posamezne spremenljivke, saj se s tem poveča zastopanost na novo kreiranih skupin v vzorcu. Pri tem je pomembno, da so nove združene skupine oblikovane smiselno in skladno z vsebino raziskave.

Regresijski model, ki je obravnavan v nadaljevanju, prikazuje enačba (1):

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_{I1}X_{I1} + \beta_{I2}X_{I2} + \beta_{I3}X_{I3} + \beta_{P1}X_{P1} + \beta_{P2}X_{P2} + \beta_{P3}X_{P3} + \\ + \beta_{P4}X_{P4} + \beta_S X_S + \beta_D X_D \quad (1)$$

- p = verjetnost, da se dogodek zgodi (v tem primeru, da oseba doseže pozitiven rezultat na testu razumevanja),
- $\frac{p}{1-p}$ = razmerje obetov,
- β0 = konstanta modela (B0),
- βI1, βI2, βI3 = koeficient spremenljivke izobrazba (BI1, BI2, BI3), pri čemer gre za vrednosti posamezne skupine v primerjavi z referenčno skupino (v tem primeru zajema referenčna skupina najnižje stopnje izobrazbe, ki zajema 1. do 4. stopnjo izobrazbe v skladu s standardno klasifikacijo po SOK),
- βP1, βP2, βP3, βP4 = koeficienti spremenljivke poklic (BP1, BP12, BP3, BP4), pri čemer gre za vrednosti posamezne skupine v primerjavi z referenčno skupino (v tem primeru je referenčna skupina drugi delavci),
- βS = koeficient spremenljivke spol (BS) in
- βD = koeficient spremenljivke delovna doba (BD).

Koeficienti modela (β) prikazujejo spremembo logaritma razmerja kvot pri posamezni enoti neodvisne spremenljivke, pri čemer je predpostavljeno, da se ostale spremenljivke niso spremenile. Verjetnost dogodka se lahko v primeru, da je p-vrednost manjša od 0,05 oziroma manjša od mejne vrednosti 0,10, interpretira skozi vrednosti razmerja obetov (Exp(B)), ki so prisotne v izpisu SPSS. Če je Exp(B) > 1, to pomeni večjo verjetnost dogodka, medtem ko vrednosti Exp(B) < 1 kažejo na manjšo verjetnost dogodka.

Pri neodvisnih spremenljivkah se v primeru večjega števila skupin izbere eno skupino kot referenčno (bazično). Ta skupina predstavlja osnovo, s katero so primerjane vse ostale skupine znotraj iste spremenljivke. V analizi z logistično regresijo sta bili takšni

spremenljivki izobrazba in poklic. Spremenljivko izobrazba je bilo treba iz prvotnih osmih skupin združiti v štiri skupine. Kot referenčna vrednost je bila nato izbrana skupina, ki je združevala nižje stopnje izobrazbe (1., 2., 3. in 4. stopnja izobrazbe), saj je pričakovano, da bo znotraj te skupine najnižja verjetnost za pozitiven rezultat na testu razumevanja. Pri spremenljivki poklic je bila izmed petih skupin izbrana kot referenčna vrednost skupina drugi delavci, saj ta skupina zajema poklice brez zahtevane formalne izobrazbe in poklicnega usposabljanja in je zato pričakovano manj uspešna pri reševanju testa razumevanja. V izpisu rezultatov obe referenčni skupini nimata izračunanega razmerja obetov (Exp(B)), standardne napake in B koeficienta. Koeficienti in razmerja obetov, prikazani pri ostalih skupinah, predstavljajo razliko verjetnosti izida v primerjavi z referenčno skupino.

Konstanta modela ($\beta_0$) predstavlja v logistični regresiji začetno vrednost logaritma razmerja, kadar imajo vrednost 0 oziroma so v svojih referenčnih kategorijah (Šinkovec in drugi, 2024). V regresijskem modelu znaša konstanta modela $\beta_0 = -1{,}133$. Verjetnost (p) pozitivnega rezultata na testu razumevanja je bila pri interpretaciji rezultatov izračunana po enačbi (2), in sicer za vse skupine znotraj spremenljivk poklic in izobrazba. S tem pristopom se je ugotovilo, kakšno verjetnost ima posamezna skupina znotraj spremenljivke.

$$p = \frac{1}{1+e^{-(\beta 0)}} \tag{2}$$

#### *6.3.2.2 Domneva o razliki dveh aritmetičnih sredin*

Domneva o razliki dveh aritmetičnih sredin, preizkus skupin, se uporablja za preverjanje razlik med dvema neodvisnima skupinama, pri čemer se primerja aritmetični skupini obeh skupin. S statističnim testom se ugotavlja, ali so opažene razlike statistično značilne, ali so zgolj naključne (Xu in drugi, 2017). V raziskavi je bil preizkus skupin uporabljen za primerjavo subjektivnega razumevanja plačilne liste in pomena razumevanja plačilne liste glede na uspešnost rešenega testa razumevanja.

Matematična zapis domneve o razliki dveh aritmetičnih skupin, preizkus skupin, predstavlja formula (3):

$$t = \frac{\bar{x}_0 + \bar{x}_1}{\sqrt{\frac{s_0^2}{n_0} + \frac{s_1^2}{n_1}}} \tag{3}$$

- t = vrednost t-testa,
- $\bar{x}_0$= povprečna ocena subjektivnega razumevanja (pri prvem testu) in ocena pomena razumevanja (pri drugem testu) pri tistih, ki so test rešili napačno (0),
- $\bar{x}_1$ = povprečna ocena subjektivnega razumevanja (pri prvem testu) in ocena pomena razumevanja (pri drugem testu) pri tistih, ki so test rešili pravilno (1),

– $s_0^2$ = varianca ocen subjektivnega razumevanja (pri prvem testu) v skupini pravilnih odgovorov ter varianca ocen pomena razumevanja (pri drugem testu) v skupini napačnih odgovorov,
– $s_1^2$ = varianca ocen subjektivnega razumevanja (pri prvem testu) v skupini pravilnih odgovorov ter varianca ocen pomena razumevanja (pri drugem testu) v skupini pravilih odgovorov,
– $n_0$ = število oseb, ki so test razumevanja rešile napačno in
– $n_1$ = število oseb, ki so test razumevanja rešile pravilno.

Domneva o razliki dveh aritmetičnih sredin, preizkus dvojic, se uporablja, kadar se primerja dve meritvi, ki sta bili opravljeni za isto osebo. Test temelji na računanju razlik med dvema meritvama in preverja, ali je povprečje teh razlik statistično značilno (Xu in drugi, 2017). V raziskavi je bil preizkus dvojic uporabljen za primerjavo subjektivnega razumevanja plačilne liste in pomena razumevanja plačilne liste pri enem anketirancu, s čimer se je ugotovilo, ali obstaja razlika med tem, kako dobro posameznik meni, da razume plačilno listo, in kako pomembno se mu zdi razumevanje plačilne liste.

Matematični zapis domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin, preizkus dvojic, predstavlja enačba (4):

$$t = \frac{\bar{D}}{s_D/\sqrt{n}} \quad .(4)$$

– t = vrednost t-testa,
– $\bar{D}$ = povprečna razlika med subjektivnim razumevanjem in pomenom razumevanja,
– $s_D$= standardni odklon razlik med subjektivnim razumevanjem in pomenom razumevanja in
– $n$ = število parov anketirancev.

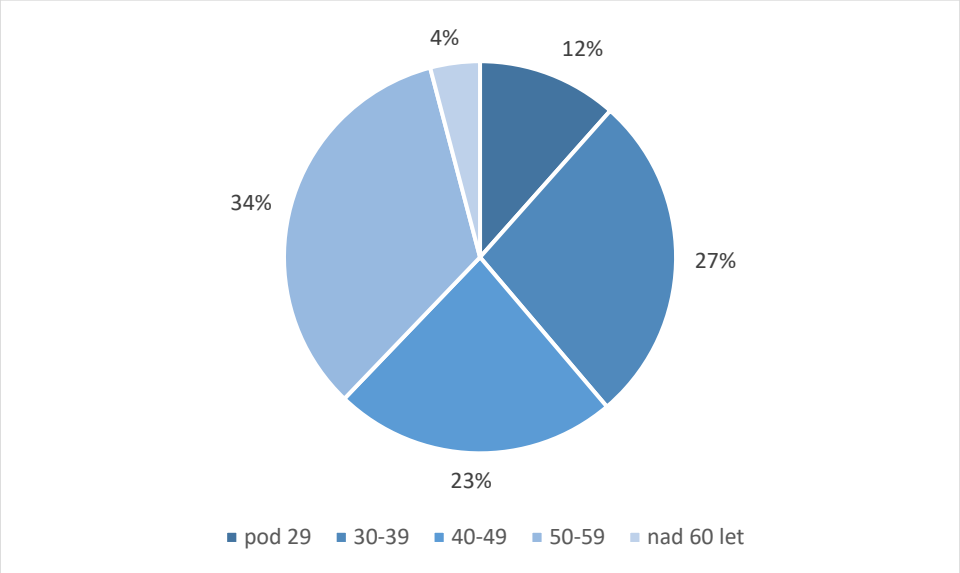
Pri obeh preizkusih se uporablja p-vrednost za preverjanje, ali gre za statistično značilno razliko ali pa je razlika zgolj posledica naključja. Če je p-vrednost enaka ali manjša od 0,05, se šteje, da gre za statistično značilno razliko. Nižja kot je p-vrednost, večja je verjetnost, da gre za statistično značilno razliko. Poleg statistične značilnosti je pomembno oceniti še velikost učinka. V raziskavi je bila uporabljena Cohenova mera d, ki kaže, kolikšna je razlika med skupinami oziroma med meritvami, merjena v enotah standardnega odklona. Na ta način se oceni tudi praktični pomen razlike, pri čemer se gleda absolutne vrednosti. Torej absolutne vrednosti okoli 0,20 pomenijo majhen učinek, vrednosti okoli 0,50 srednji in vrednosti okoli 0,80 velik učinek. Tako p-vrednost pove, ali je razlika statistično značilna, ocena učinka pa, kako velika in pomembna je ta razlika v praksi.

## 6.4 Predstavitev vzorca

Pred analizo vsebinskega dela vprašalnika, ki ga v nadaljevanju analiziram s pomočjo opisanih statističnih metod, z opisno statistiko predstavim vzorec. Anketni vprašalnik je v celoti izpolnilo 415 oseb, ki so bile v časa izpolnjevanja ankete aktivno zaposlene pri delodajalcu. Pogoj za vključitev v raziskavo je bila aktivna zaposlitev, saj redno prejemanje plačilnih list predstavlja osnovni kriterij za sodelovanje. Poleg tega sem s tem zagotovila, da anketiranci na podlagi lastnih izkušenj ocenijo jasnost in razumljivost posameznih postavk na svoji plačilni listi.

V analizi je skupno sodelovalo 415 anketirancev, od tega 211 moških (50,8 %) in 204 ženske (49,2 %). Starost anketirancev se giba med 19 in 62 let, kar zajema večino delovno aktivne populacije. Za lažjo izdelavo grafičnega prikaza sem spremenljivko starost anketirancev razdelila na pet starostnih skupin. Največ anketirancev je iz starostne skupine od 50 do 59 let, in sicer 140 anketirancev, kar predstavlja 34 % celotnega vzorca. Najmanj anketirancev pa je iz starostne skupine nad 60 let, in sicer 17 anketirancev, kar predstavlja 4 %. Struktura vzorca glede na starost je razvidna iz slike 1. Aritmetična sredina oziroma povprečna starost anketirancev je znašala 43,64 leta. Medtem ko je mediana oziroma srednja vrednost znašala 44 let, kar pomeni, da je bila polovica anketirancev mlajših od 44 let in polovica starejših. Starostna porazdelitev v vzorcu je relativno simetrična, saj je sta vrednosti povprečja in mediane dokaj podobni.

*Slika 1: Struktura vzorca glede na starost*




*Vir: lastno delo.*

V tabeli 7 je razvidna porazdelitev anketirancev glede na najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe. Porazdelitev prikazuje, da je v vzorcu največ oseb s srednjo in visoko izobrazbo. Ugotovila sem, da ima največ anketirancev dokončano štiriletno srednjo šolo, in sicer

123 anketirancev, kar predstavlja 29,6 %. Sledi skupina anketirancev, ki so zaključili sedmo stopnjo izobrazbe, kamor spadata visokošolska univerzitetna izobrazba po starem sistemu in magistrski študijski program druge bolonjske stopnje po novem sistemu. To skupno predstavlja 119 oseb oziroma 28,7 %. Najmanj anketirancev je zaključilo specializacijo po univerzitetnem izobraževanju oziroma nedokončano osnovno šolo, skupaj to predstavlja manj kot 1,5 % vzorca.

Spremenljivka izobrazba je bila uporabljena v raziskavi kot neodvisna spremenljivka, ki je bila vključena v regresijski model. Za potrebe logistične regresije je bila spremenljivka izobrazba združena v štiri skupine, kar je omogočilo stabilnejšo analizo povezanosti izobrazbe z razumevanjem plačilne liste.

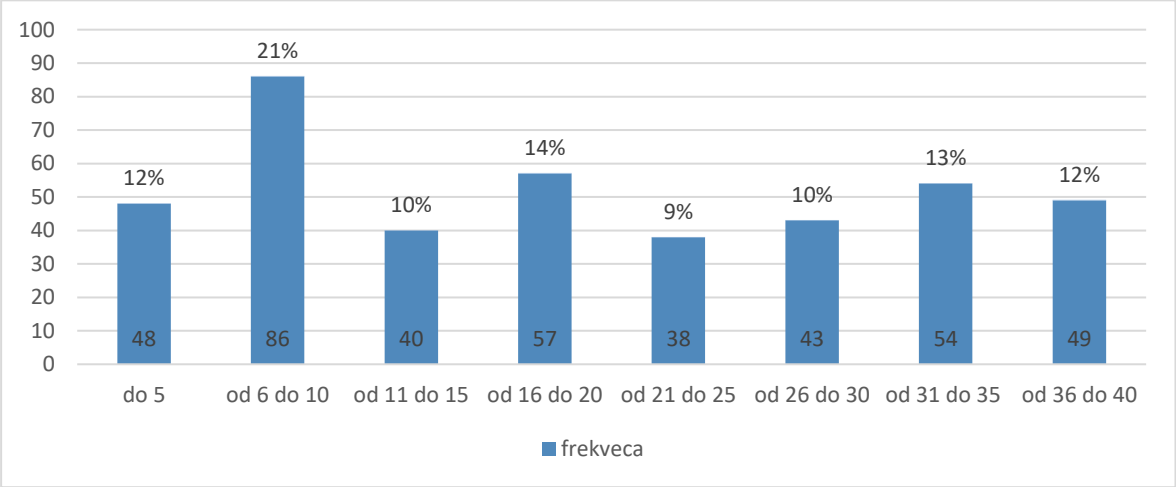
*Tabela 7: Struktura vzorca glede na izobrazbo – frekvence*

| | | **Frekvenca (n = 415)** | **Odstotek** |
|---|---|---|---|
| **Izobrazba** | Nedokončana osnovna šola | 1 | 0,2 % |
| | Končana osnovna šola | 8 | 1,9 % |
| | Poklicna šola | 55 | 13,3 % |
| | Štiriletna poklicna šola | 123 | 29,6 % |
| | Visokošolsko izobraževanje, | 84 | 20,2 % |
| | Univerzitetno izobraževanje (prejšnja), magisterij (druga stopnja – novo) | 119 | 28,7 % |
| | Znanstveni magisterij | 10 | 2,4 % |
| | Doktorat | 8 | 1,9 % |
| | Specializacija po univerzitetni izobrazbi | 5 | 1,2 % |
| | Skupaj | 415 | 100 % |

*Vir: lastno delo.*

Delovne izkušnje sem razdelila v intervale po pet let, kar je razvidno iz slike 2. Anketiranci so odgovarjali o delovnih izkušnjah v razponu od 0 do 40 let. Povprečno število let delovnih izkušenj med anketiranci znaša 19,81 leta, medtem ko mediana oziroma najpogostejša vrednost znaša 19 let, kar nakazuje zelo enakomerno frekvenčno porazdelitev po vzorcu. Največ anketirancev je iz skupine od 6 do 10 let, in sicer 86 oseb, kar znaša 21 %. Najmanj anketirancev je iz skupine od 21 do 25 let, in sicer 38 oseb, kar znaša 9 %.

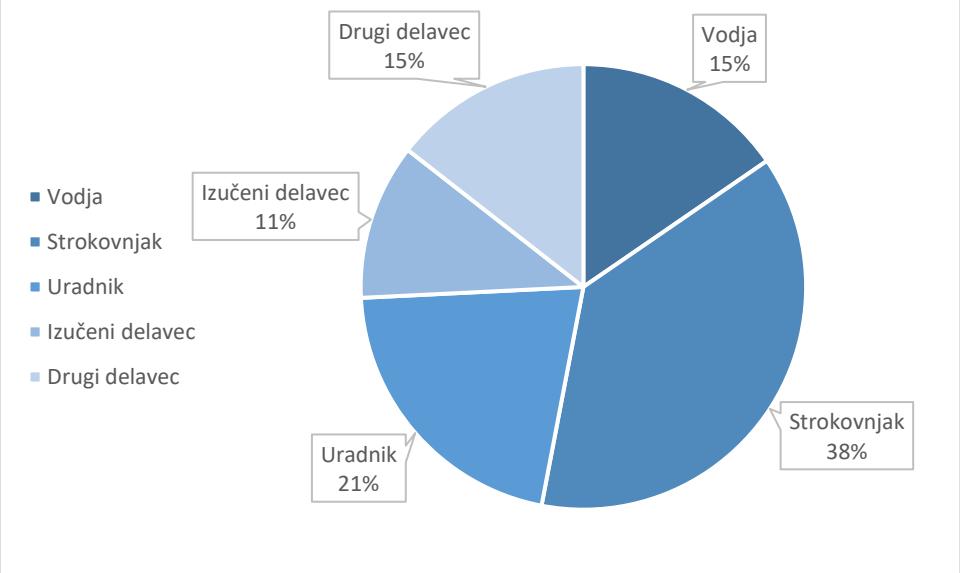
*Slika 2: Struktura vzorca glede na delovne izkušnje*




*Vir: lastno delo.*

Anketirance sem glede na njihovo trenutno zaposlitev razvrstila v pet kategorij poklicev, in sicer vodja, strokovnjak, uradnik, izučeni delavec in drugi delavec, kar je razvidno iz slike 3. Razvrstitev glede na delovna mesta omogoča vpogled, ali je razumevanje plačilne liste povezano s kompleksnostjo delovnih nalog in odgovornosti, ki jih posameznik opravlja. Največ anketirancev je razvrščenih med strokovnjake, in sicer 156 oseb, kar predstavlja 37,6 %. Sledijo jim uradniki z 88 osebami oziroma 21,2 %, vodje s 64 osebami in 15,4 %, drugi delavci s 60 osebami ali 14,5 % ter izučeni delavci s 47 osebami, kar znaša 11,3 %.

*Slika 3: Struktura vzorca glede poklic anketiranca*




*Vir: lastno delo.*

Anketirance sem povprašala tudi o sektorju zaposlitve, kar je razvidno iz tabele 8. Razvrstila sem jih v tri kategorije, in sicer javni, zasebni in neprofitni sektor. Največ anketirancev dela

v zasebnem sektorju, in sicer 215 oseb oziroma 51,8 %. Sledijo jim anketiranci, ki delajo v javnem sektorju, in sicer 195 oseb, kar znaša 47 %. Najmanj oseb pa dela v neprofitnem sektorju, in sicer 5 oseb, kar znaša 1,2 %.

*Tabela 8: Struktura vzorca glede na sektor zaposlitve*

| | | **Frekvenca (n = 415)** | **Odstotek** |
|---|---|---|---|
| **Sektor** | Zasebni | 215 | 51,8 % |
| | Javni | 195 | 47,0 % |
| | Neprofitni | 5 | 1,2 % |

*Vir: lastno delo.*

# 7 REZULTATI RAZISKAVE

Raziskavo sem razdelila na tri vsebinske dele. Prvi del raziskave se osredotoča na bolj subjektivne vidike, povezane s plačilno listo. Zanimalo me je, kako dobro zaposleni dojemajo vsebino plačilne liste, kako dobro jo razumejo in kako ravnajo, če jim je karkoli nejasno. V tem sklopu sem proučila tudi način prejemanja plačilne liste, dostopnost informacij in posameznikovo strinjanje z izjavami o poznavanju ter razumevanju plačilne liste. Drugi del raziskave pa preverja objektivno razumevanje osnovnih elementov na plačilni listi s pomočjo testa (preverjanja znanja), ki ga sestavljajo vprašanja zaprtega tipa. S testom sem ocenila, v kolikšni meri anketiranci dejansko razumejo plačilne liste ter ali je njihovo razumevanje povezano z demografskimi značilnostmi. Tretji del raziskave pa se osredotoča na povezavo med predhodnima deloma raziskave, pri čemer sem ugotavljala povezanost med subjektivnim in objektivnim razumevanjem.

## 7.1 Dojemanje, razumevanje in vedenje v povezavi s plačilno listo

V delu analize, kjer obravnavam subjektivne vidike, sem analizirala načine prejema plačilne liste, dostopnost informacij, na katere se zaposleni opirajo pri razumevanju vsebine, ter stopnjo soglašanja z izjavami, povezanimi z razumevanjem, preglednostjo in pomembnostjo plačilne liste.

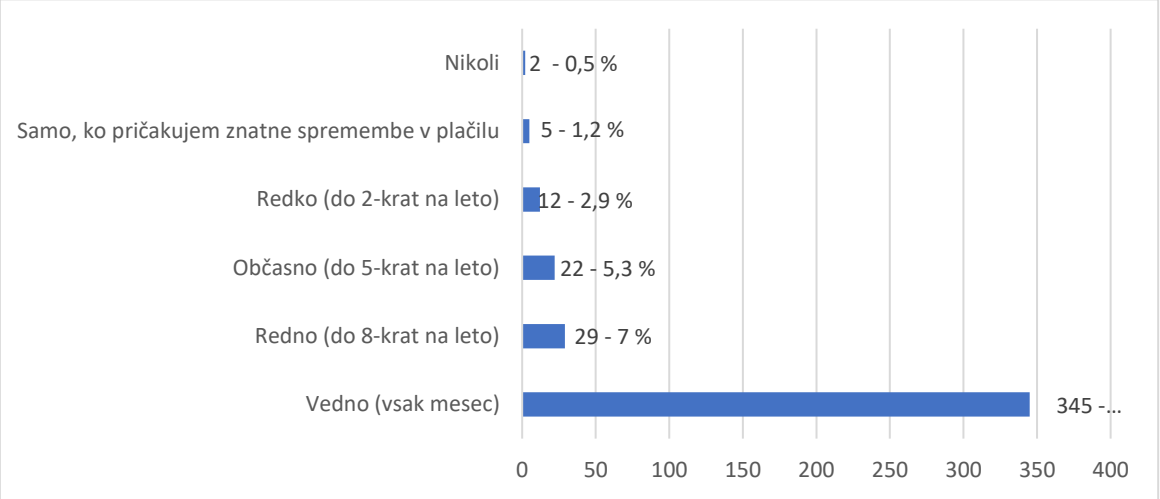
### 7.1.1 Dostopnost in preglednost plačilne liste

Anketirance sem povprašala glede načina prejema zadnje plačilne liste. Večina anketirancev je prejelo zadnjo plačilno listo v elektronski obliki, in sicer 76,6 %. Le 23,4 % anketirancev še vedno prejema plačilno listo v fizični obliki.

Slika 4 prikazuje pogostost pregledovanja plačilne liste med anketiranci. Večina anketirancev, in sicer 83,1 %, vedno preveri svojo plačilno listo, 7 % anketirancev redno

preverja svojo plačilno listo. Občasno preverja svojo plačilno listo 5,3 % anketirancev, redko jo preveri 2,9 % anketiranih, medtem ko jo 1,2 % preveri zgolj takrat, ko pričakujejo spremembo v višini plačila. Nikoli pa svoje plačilne liste ne preverja 0,5 % vprašanih. Rezultat kaže na relativno visoko stopnjo oseb, ki vedno preverijo svojo plačilno listo, vendar kljub temu obstaja manjša skupina, ki tem informacijam ne posveča posebne pozornosti.

*Slika 4: Pogostost preverjanja plačilne liste med anketiranci*




*Vir: lastno delo.*

V tabeli 9 so prikazane povprečne ocene in standardni odkloni za posamezne trditve, s katerimi so anketiranci ocenili vsebinske in oblikovne značilnosti plačilne liste, ter povprečna vrednost nove sestavljene spremenljivke, ki temelji na povprečnih ocenah vseh vključenih trditev. Značilnosti, ki so bile ocenjene najslabše, so na vrhu tabele, značilnosti, ki so bile ocenjene najbolje, pa na dnu tabele. Povprečna vrednost nove spremenljivke je sicer 3,33. Vrednost nove spremenljivke nakazuje, da so anketiranci v povprečju ta vidik ocenili s 3, kar pomeni »razmeroma dobro«, vendar obstaja prostor za izboljšave. Anketiranci si večinoma želijo plačilno listo, ki bi bila bolj pregledna in bolj jasna.

*Tabela 9: Povprečna ocena po posameznih trditvah in nova spremenljivka*

| ***Trditve*** | **Povprečna ocena** | **Standardni odklon** |
|---|---|---|
| (8) Uporablja kontrast, barve ali sivine za poudarke in razčlenjevanje vsebine. | 2,57 | 1,22 |
| (12) Vsebuje dodatna pojasnila zneskov in pojmov za boljše razumevanje. | 2,59 | 1,14 |
| (4) Izpostavlja pomembnejše podatke (na primer z odebeljenim tiskom, podčrtovanjem itd.). | 3,02 | 1,24 |
| (10) Je oblikovno in stilno privlačna za pregledovanje. | 3,02 | 1,14 |
| (11) Vključuje tudi druge za posameznika pomembne kadrovske podatke in informacije. | 3,28 | 1,11 |

se nadaljuje

*Tabela 9: Povprečna ocena po posameznih trditvah in nova spremenljivka (nad.)*

| | | |
|---|---|---|
| (2) Vključuje tabele oziroma stolpce, v katerih so prikazani zneski za lažje pregledovanje. | 3,33 | 1,18 |
| **Nova spremenljivka – vsebinska in oblikovna kakovost plačilne liste** | **3,33** | **1,08** |
| (3) Prikazuje, kako so zneski med seboj povezani (odštevanje, seštevanje, %). | 3,36 | 1,11 |
| (9) Je jedrnata: vsebuje točno tiste informacije, ki so potrebne, in nič drugega. | 3,42 | 1,06 |
| (5) Uporablja izraze za oblike plačila, ki so vsakomur razumljivi. | 3,49 | 1,01 |
| (6) Ustrezno označuje zneske, tako da je jasno, na katero postavko se nanašajo. | 3,7 | 0,96 |
| (1) Je jasno razdeljena na smiselne sestavne dele (podatki o posamezniku, osnovna plača, plačilo za uspešnost, dodatki itd.) . | 3,82 | 0,95 |
| (7) Ima jasno zapisane številke zneskov (na primer zapise 1.250,75 € namesto 125075). | 4,41 | 0,80 |

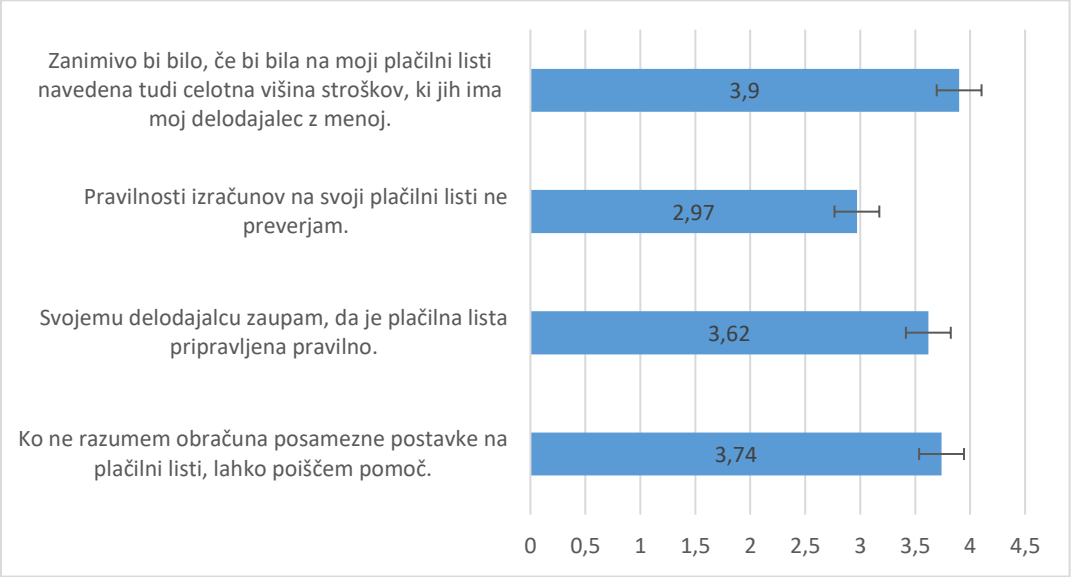
*Vir: lastno delo.*

### 7.1.2 Podpora pri razumevanju plačilne liste

Naslednji sklop trditev, ki je sestavljen iz štirih trditev, se je nanašal na zaupanje in iskanje pomoči pri razumevanju plačilne liste. Anketiranci so strinjanje oziroma nestrinjanje s posamezno trditvijo označevali na petstopenjski Likertovi lestvici. Druga in tretja trditev merita enak koncept, in sicer zaupanje, da delodajalec pravilno pripravlja plačilno listo. Klub temu sta v analizi obravnavi ločeno, saj sem želela ohraniti vpogled v morebitne razlike v zaznavanju.

Rezultati kažejo, da so anketiranci v povprečju pripravljeni poiskati pomoč, kadar so jim določene postavke na plačilni listi nejasne. Pri zaupanju v pravilnost obračuna se kaže, da je večina zaposlenih mnenja, da je plačilna lista pravilno pripravljena. Ko pa gre za dejansko preverjanje izračunov, se povprečje nagiba k nevtralnemu odgovoru, pri čemer je med anketiranci zaznana velika razlika, nekateri redno preverjajo pravilnost izračuna, drugi pa tega ne počnejo. Največ soglasja je bilo zaznanega pri četrti trditvi o preglednosti skupnih stroškov dela, kjer se zaposleni strinjajo, da je ta podatek pomemben in zanimiv. Prikaz povprečnih ocen in standardnega odklona se nahaja na sliki 5.

*Slika 5: Ocena stališč, povezanih s plačilno listo, glede na posamezne trditve*




*Vir: lastno delo.*

Zanimalo me je, če so anketirancem razpoložljive vse informacije, potrebne za razumevanje plačilne liste. Večina anketirancev meni, da imajo na voljo vse informacije, potrebne za razumevanje plačilne liste. Torej 74 % anketirancev ima na voljo vse informacije. Vseh informacij pa nima na voljo 26 % anketirancev. Anketirance sem tudi povprašala, če so v preteklosti že poiskali pomoč pri razumevanju vsebine plačilne liste; 57,8 % jih je že poiskalo pomoč, 42,2 % pa še ne.

Anketiranci, ki so pri prejšnjem vprašanju navedli, da so pri razumevanju plačilne liste že poiskali pomoč, so lahko označili, na kakšen način so si pomagali. Pri odgovarjanju je lahko posameznik izbral več virov. Najpogosteje so navedli, da so se obrnili na kadrovsko službo, nadrejenega in sodelavca. Najmanj pogosto se anketiranci obrnejo na sindikalnega zastopnika, medtem ko si ni nihče pri razumevanju pomagal z orodjem umetne inteligence, kot je ChatGPT ali podobno. Poleg že opredeljenih virov, so lahko anketiranci izbrali tudi možnost drugo. Nekateri so pod drugo vnesli tudi računovodstvo, zunanji računovodski servis ali pristojno ministrstvo. Podrobna porazdelitev odgovorov je prikazana v tabeli 8. Ker so anketiranci lahko označili več odgovorov, je vsota deležev višja od 100 %. Anketiranci so za vsak odkljukan vir tudi ocenjevali, v kolikšni meri je bila prejeta pomoč koristna. Ocenjevali so jo na podlagi petstopenjske Likertove lestvice, pri čemer je ocena 1 pomenila, da pomoč sploh ni bila koristna, in ocena 5, da je bila pomoč zelo koristna. Izračunala sem povprečje koristnosti posameznega vira pomoči le za anketirance, ki so posamezen vir označili kot uporabljen, kar je prikazano v tabeli 8. Najvišjo povprečno oceno so anketiranci dodelili kategoriji drugo, in sicer povprečno oceno 4,16, kar kaže na zadovoljstvo z drugimi viri, kot so računovodstvo, zunanji računovodski servis in pristojno ministrstvo. Sledijo prijatelji ali družinski člani s povprečno oceno 3,93, kadrovska služba z oceno 3,84 in spletni viri s 3,82. Nekoliko nižjo povprečno oceno ima pomoč sodelavca, in

sicer 3,74. Najnižje sta bili ocenjeni pomoč nadrejenega in sindikalnega zastopnika obe s povprečno oceno 3,53.

*Tabela 10: Viri pomoči pri razumevanju plačilne liste po pogostosti in zaznani koristnosti*

| | **Frekvenca (n = 240)** | **Podpora pri razumevanju** | **Povprečna ocena zaznane koristnosti vira** |
|---|---|---|---|
| **Kadrovsko službo** | 160 | 67 % | 3,53 |
| **Nadrejenega** | 79 | 33 % | 3,53 |
| **Sodelavca** | 73 | 30 % | 3,74 |
| **Prijatelje/družinskega člana** | 46 | 19 % | 3,82 |
| **Spletni vir** | 33 | 14 % | 3,84 |
| **Sindikalnega zastopnika** | 19 | 8 % | 3,93 |
| **Chat GPT ali podobno** | 0 | 0 % | 4,16 |
| **Drugo (prosim navedite): računovodstvo, zunanje računovodstvo in pristojno ministrstvo** | 25 | 10 % | 3,53 |

*Vir: lastno delo.*

### 7.1.3 Zaznava razumevanja in predlogi anketirancev

Deveto vprašanje v tretjem sklopu trditev se nanaša na zaznano razumevanje plačilne liste. Uporabljena je bila petstopenjska Likertova lestvica, kjer višja vrednost pomeni večje strinjanje s trditvijo, kar je razvidno iz tabele 9. Visoko povprečje sta dosegli šesta in peta trditev, ki nakazujeta, da večina zaposlenih meni, da zna samostojno interpretirati informacije na plačilni listi. Tretja in prva trditev sta dosegli podobni povprečni oceni 3,63 in 3,55, kar nakazuje, da večina zaposlenih meni, da znajo samostojno interpretirati podatke na svoji plačilni listi. Trditev, ki se nanaša na pomoč drugim, je bila ocenjena nekoliko slabše s povprečjem 3,44, kar nakazuje nekoliko manjše zaupanje v lastno razumevanje in pripravljenost na pomoč drugim. Najnižje povprečje je imela druga trditev, ki je bila negativna, da razumevanje plačilne liste ni pomembno, kar pomeni, da se večina anketirancev s to trditvijo ne strinja. To trditev sem obratno kodirala in dobila povprečno oceno 4,22, kar nakazuje visoko soglasnost s pomembnostjo razumevanja plačilne liste.

*Tabela 11: Povprečna ocena za trditve o razumevanju plačilne liste*

| **Trditve** | **Povprečna vrednost** | **Standardni odklon** |
|---|---|---|
| (1) Razumem vse informacije, ki jih vsebuje moja plačilna lista. | 3,55 | 1,00 |
| (2) Razumevanje plačilne liste ni pomembno. | 1,78 | 0,96 |
| (3) Sposoben sem hitro preveriti, če so informacije na moji plačilni listi pravilne. | 3,63 | 0,89 |
| (4) Če ima kdo od mojih sodelavcev težave z razumevanjem plačilne liste, mu lahko pomagam. | 3,44 | 0,98 |
| (5) Če zaposleni ne razume plačilne liste, potem ne ve, pri čem je. | 3,98 | 0,90 |
| (6) Zavedam se pomena razumevanja plačilne liste. | 4,22 | 0,73 |
| (2) Razumevanje plačilne liste ni pomembno (obrnjena lestvica). | 4,22 | 0,96 |

*Vir: lastno delo.*

V tabeli 10 so prikazane povprečne vrednosti za spremenljivki zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste in zaznana pomembnost razumevanja plačilne liste. Povprečna vrednost spremenljivke, ki predstavlja zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste in je sestavljena iz druge, pete in šeste trditve, znaša 3,54, kar kaže na srednjo stopnjo zaznanega razumevanja plačilne liste med anketiranci. Ta spremenljivka odraža posameznikovo samopresojo razumevanja, sposobnosti interpretacije in preverjanja informacij na plačilni listi. Druga spremenljivka, ki predstavlja zaznano pomembnost razumevanja plačilne liste in je sestavljena iz prve, tretje in četrte trditve, zajema stališča zaposlenih glede pomembnosti razumevanja vsebine plačilne liste. Njena povprečna vrednost znaša 4,14, kar nakazuje visoko stopnjo zavedanja o pomembnosti tega razumevanja. Primerjava povprečij kaže, da anketirani pomembnost razumevanja ocenjujejo višje kot lastno sposobnost interpretacije, kar lahko kaže na razkorak med zaznano vrednostjo in samozavestjo pri dejanskem razumevanju dokumenta.

*Tabela 12: Povprečni vrednosti za spremenljivki zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste in zaznana pomembnost razumevanja plačilne liste*

| **Nova spremenljivka** | **Povprečna vrednost** |
|---|---|
| Zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste | 3,54 |
| Zaznana pomembnost razumevanja plačilne liste | 4,14 |

*Vir: lastno delo.*

Na odprto vprašanje glede predlogov za izboljšanje razumevanja plačilne liste je odgovorilo 107 anketirancev. V prilogo 2 sem vključila le konkretne predloge za izboljšanje razumevanja plačilnih list, ki bodo služili tudi kot podlaga za oblikovanje priporočil za prakso v nadaljevanju. Vsebinski pregled odgovorov je pokazal, da se večina predlogov nanaša na naslednje ključne vidike:

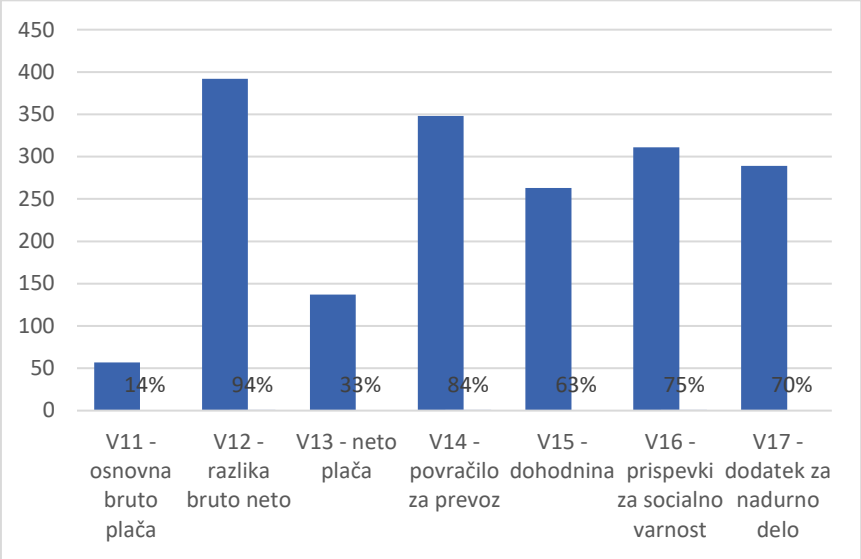
- Preglednost in oblika plačilne liste: velik delež anketirancev meni, da bi morala biti plačilna lista oblikovana bolj pregledno, z jasnimi tabelami in grafičnimi prikazi. Menijo tudi, da bi bilo smiselno pripraviti krajše plačilne liste, ki bi obsegale največ eno do dve strani.
- Razlaga postavk: izpostavljena je bila tudi potreba po jasnih in razumljivih opisih posameznih postavk v plačilni listi, na primer šifre, dodatki in prispevki. Anketiranci so izpostavili tudi željo po poenostavljenih in razloženih izrazih.
- Dostop do informacij in podpora: anketiranci si tudi želijo, da bi se lahko obrnili na osebo iz kadrovske ali računovodske službe, ki bi jim pomagala pri razlagi in dodatnih pojasnilih.
- Večja transparentnost obračuna: anketiranci opozarjajo tudi na nejasnost obračuna, zlasti pri spremenljivih postavkah, kot je dodatek za nadurno delo ali nadomestilo za bolniško odsotnost.

## 7.2 Preverjanje razumevanja vsebine plačilne liste s testom

S testom znanja oziroma razumevanja sem preverjala, kako dobro anketiranci po mojem mnenju razumejo osnovne elemente, kot so bruto plača, neto plača, dohodnina, prispevki za socialno varnost, povračila stroškov in drugi ključni elementi plačilne liste. Anketiranci so v tem sklopu odgovarjali na test, ki je obsegal sedem vprašanj z več možnimi odgovori, pri čemer je bil vedno pravilen le en odgovor. Vprašanja se nahajajo v prilogi 1. Vsak pravilen odgovor je bil vrednoten z 1 točko. V programu SPSS sem vse pravilne odgovore pri posameznih vprašanjih kodirala z vrednostjo 1, nepravilne pa z vrednostjo 0. Na sliki 6 je prikazano, koliko oseb je pri posameznem vprašanju podalo pravilen odgovor. Nižji kot je delež pravilnih odgovorov, večje težave imajo anketiranci pri razumevanju elementa, na katerega se je vprašanje nanašalo.

Anketiranci so imeli največ težav pri odgovarjanju na testno vprašanje V11, ki se nanaša na osnovno bruto plačo, saj je nanj pravilno odgovorilo 14 % anketirancev. Sledi vprašanje V13, ki se nanaša na neto plačo, ta element razume 33 % anketirancev. Najbolje anketiranci razumejo, kaj vpliva na razliko med bruto in neto plačo, saj je na vprašanje V12 pravilno odgovorilo 94 % anketirancev. Nekoliko slabše pa razumejo povračilo stroškov prevoza, kjer je na vprašanje V14 pravilno odgovorilo 84 % anketirancev.

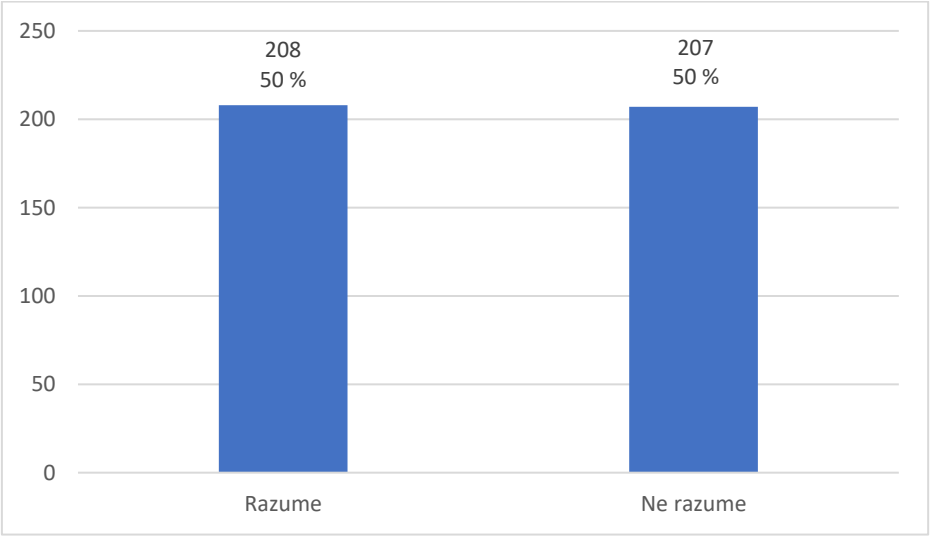
*Slika 6: Razumevanje posameznih elementov plačilne list na testu razumevanja*




*Vir: lastno delo.*

Po vrednotenju uspešnosti po posameznih vprašanjih sem vrednotila še uspešnost na celotnem testu razumevanja. Ker vprašanja zajemajo osnovne elemente plačilne liste, sem kot merilo razumevanja štela pravilne odgovore na vsaj pet vprašanj. Če je posameznik presegel ta prag, sem sklepala, da večinoma razume naslednje ključne elemente na plačilni listi: osnovno bruto plačo, neto plačo, bruto plačo, povračilo za prevoz, dohodnino, prispevke za socialno varnost in dodatek za nadurno delo. Na tej osnovi sem ocenila, da ima zadostno znanje za razumevanje osnovnih sestavin plačilne liste. Glede na določen kriterij je ta pogoj doseglo 50 % sodelujočih, kar je razvidno na sliki 7 in pomeni, da polovica anketirancev izkazuje vsaj osnovno raven razumevanja elementov na plačilni listi.

*Slika 7: Razumevanje osnovnih elementov plačilne liste*




*Vir: lastno delo.*

Glede na rezultate vrednotenja testa razumevanja sem v programu SPSS dodala novo spremenljivko, poimenovano razumevanje, kjer sem rezultat razume kodirala z vrednostjo 1, ne razume pa z vrednostjo 0. Na podlagi nove spremenljivke sem izvedla analizo, katere namen je bil ugotoviti, ali je razumevanje elementov na plačilni listi povezano z osebnostnimi lastnostmi anketiranca. Namen analize je bil ugotoviti, ali obstajajo statistično značilne razlike v razumevanju osnovnih elementov na plačilni listi med skupinami znotraj posameznih spremenljivk. V tabeli 11 so prikazane opisne statistike in korelacije med vsemi spremenljivkami, ki so bile vključene v regresijski model.

*Tabela 13: Opisne statistike in korelacije med spremenljivkami, vključenimi v regresijski model*

| **Spremenljivka** | **M** | **SD** | **1** | **2** | **3** | **4** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1 Spol (1 = moški in 2 = ženski)** | 1,49 | 0,50 | / | | | |
| **2 Delovne izkušnje (leta)** | 19,81 | 11,65 | –0,02 | / | | |
| **3 Test razumevanja (0 = ne razume, 1 = razume)** | 0,50 | 0,50 | –0,03 | –0,03 | / | |
| **4 Starost (leta)** | 43,64 | 10,87 | 0,04 | 0,87** | –0,01 | / |
| Opomba: Iz prikaza sta izločeni nominalna spremenljivka poklic in ordinalna spremenljivka izobrazba, saj nista primerni za Pearsonove korelacije.<br>Legenda: povprečna vrednost (M) in standardni odklon (SD) nista prikazana.<br>*p < 0,05; **p < 0,01. | | | | | | |

*Vir: lastno delo.*

Analizo sem izvedla z logistično analizo, saj sem z regresijskim modelom želela napovedati povezanost demografskih lastnosti anketirancev z novo binarno spremenljivko razumevanje. Zaradi visoke korelacije med spremenljivkama starost in delovna doba sem v regresijski model vključila le delovno dobo, saj bolje povzame poklicne izkušnje anketirancev. Tako sem se izognila težavi z možno multikolinearnostjo. Z logistično regresijo sem preverjala povezanost spola, delovnih izkušenj, trenutnega poklica in izobrazbe z verjetnostjo razumevanja plačilne liste.

Sprva sem logistično regresijo izvedla s spremenljivkami v njihovi prvotni obliki. Med izvedbo analize se je pokazalo, da je bila spremenljivka izobrazba v prvotni obliki razdeljena na preveliko število skupin, ki niso bile dovolj dobro zastopane. Spremenljivka izobrazba je namreč zajemala 10 skupin glede na stopnje izobrazbe po standardni klasifikaciji SOK. Težave so nastale pri skupinah z nizkim številom anketirancev, ki so imeli 1. stopnjo, 2. stopnjo, 3 stopnjo, 8. stopnjo, 9. stopnjo in 10. stopnjo izobrazbe.

Zaradi navedenih razlogov sem se odločila, da kategorije znotraj spremenljivke izobrazba združim v bolj uravnotežene kategorije, pri čemer sem še vedno upoštevala porazdelitev odgovorov v vzorcu in strukturo izobrazbenega sistema v Sloveniji. Spremenljivko izobrazba sem iz 10 skupin ustrezno preoblikovala v štiri skupine, saj sem želela preveriti,

ali obstaja razlika med nižjimi, srednjimi, višjimi in visokimi stopnjami izobrazbe, kar je razvidno iz tabele 12. Tako sem oblikovala novo spremenljivko izobrazba, ki je vsebovala statistično stabilne skupine, primerne za vključitev v regresijski model. Z združevanjem skupin si prizadevam za bolj statistično stabilno porazdelitev podatkov in posledično bolj zanesljiv regresijski model.

*Tabela 14: Preoblikovanje spremenljivke izobrazba*

| **Izobrazba** | **Stopnja po SOK** | **Združevanje** |
|---|---|---|
| Nedokončana osnovna šola | 1 | 1 |
| Končana osnovna šola | 2 | |
| Nižja poklicna šola | 3 | |
| Poklicna šola | 4 | |
| Štiriletna srednja šola | 5 | 2 |
| Višja strokovna (star sistem) in višješolska izobrazba | 6 | 3 |
| Visokošolska strokovna (star sistem) in univerzitetna strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja) | 7 | |
| Specializacija po višji šoli | | |
| Visokošolska univerzitetna (star sistem) in magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja) | 8 | 4 |
| Specializacija po visoki šoli | | |
| Specializacija po univerzitetni izobrazbi | 9 | |
| Znanstveni magisterij | | |
| Doktorat | 10 | |

*Vir: lastno delo.*

V modelu logistične regresije sem analizirala različno povezanost neodvisnih spremenljivk, kot so spol, delovne izkušnje, poklic in združena izobrazba z odvisno spremenljivko razumevanje plačilne liste. Na podlagi rezultatov iz tabele 13 lahko podam naslednjo interpretacijo za spremenljivke, vključene v regresijski model:

- Poklic: kot celota ni statistično značilna spremenljivka, saj pri večini skupin p-vrednost presega 0,05. Tudi pri posameznih skupinah se niso pokazale statistično značilne razlike, saj so bile vse p-vrednosti višje od 0,05 in višje od mejne vrednosti 0,1. To pomeni, da poklic ni povezan z verjetnostjo razumevanja plačilne liste.
- Spol: nima statistično značilne povezanosti v modelu, saj je p-vrednost 0,281, kar je večje od 0,05. Moški imajo manjšo verjetnost za pozitiven rezultat na testu razumevanja, vendar razlika ni statistično značilna, zato te spremenljivke ni smiselno vključiti v model.
- Delovna doba: nima statistično značilne povezanosti, saj je p-vrednost 0,563. Razmerje obetov (Exp(B) = 1,005) nakazuje, da se z dopolnjenim letom delovne dobe ne poveča ali zmanjša verjetnost za pozitiven rezultat na testu razumevanja.
- Izobrazba: je kot celota statistično značilna, saj so p-vrednosti pri vseh skupinah nižje od 0,05. Verjetnost za pozitiven rezultat na testu razumevanja se povečuje po skupinah glede na stopnjo izobrazbe. Razmerje obetov se giblje od 2,96 pri štiriletni srednji šoli do 6,15 pri magisteriju in doktoratu, kar nakazuje močno pozitivno povezavo med stopnjo izobrazbe in verjetnostjo razumevanja plačilne liste. Z višjo stopnjo izobrazbe se viša

verjetnost pozitivnega rezultata na testu razumevanja, kar se lahko izračuna glede na konstanto modela:

- nižje stopnje izobrazbe (1., 2., 3. in 4. stopnja): 24,4 %,
- srednja stopnja izobrazbe (5. stopnja): 48,8 %,
- višji stopnji izobrazbe (6. in 7. stopnja): 51,6 % in
- visoke stopnje izobrazbe (8., 9. in 10. stopnja): 66,5 %.

*Tabela 15: Rezultati logistične regresije izboljšanega modela*

| | **B–koeficient** | **S. E. (standardna napaka)** | **p–vrednost** | **Exp(B) (razmerje obetov)** |
|---|---|---|---|---|
| **Poklic 2 (vodstven kader)** | –0,084 | 0,404 | 0,835 | 0,919 |
| **Poklic 3 (strokovnjaki)** | 0,239 | 0,370 | 0,519 | 1,270 |
| **Poklic 4 (uradniki)** | 0,504 | 0,360 | 0,162 | 1,655 |
| **Poklic 5 (izučeni delavci)** | –0,078 | 0,422 | 0,853 | 0,925 |
| **Spol** | –0,225 | 0,208 | 0,281 | 0,799 |
| **Delovne doba** | 0,005 | 0,009 | 0,563 | 1,005 |
| **Izobrazba – združeno 2 (5. stopnja)** | 1,084 | 0,354 | 0,002 | 2,958 |
| **Izobrazba – združeno 3 (6. in 7. stopnja)** | 1,196 | 0,384 | 0,002 | 3,308 |
| **Izobrazba – združeno 4 (8., 9. in 10. stopnja)** | 1,817 | 0,406 | < 0,001 | 6,150 |

*Vir: lastno delo.*

V izboljšanem modelu logistične regresije ima statistično značilno povezanost z razumevanjem plačilne liste samo spremenljivka izobrazba. Iz dobljenih rezultatov lahko sklepam, da imajo osebe z višjo stopnjo izobrazbe tudi večjo verjetnost za uspešno rešen test razumevanja plačilne liste kot osebe z nižjo stopnjo izobrazbe. Ostale spremenljivke, kot so starost, spol, poklic in delovne izkušnje, niso statistično pomembne za ta regresijski model, saj imajo previsoke p-vrednosti in nimajo bistvene povezanosti z verjetnostjo razumevanja plačilne liste.

## 7.3 Povezava med subjektivnim in objektivnim razumevanjem plačilne liste

Na podlagi preveritve mer zanesljivosti s Cronbachovo α sem lahko tretji sklop, sestavljen iz šestih trditev, zaradi visoke vsebinske povezanosti združila v dve novi spremenljivki. Nato sem preverjala povezavo med rezultati dejanskega razumevanja plačilne liste, merjenimi s testom razumevanja, in subjektivnimi ocenami anketirancev, izraženimi skozi zaznano subjektivno razumevanje plačilne liste in zaznano pomembnost razumevanja plačilne liste. V tabeli 14 so prikazane opisne statistike vseh treh analiziranih spremenljivk in njihove medsebojne korelacije.

*Tabela 16: Opisne statistike in korelacije med analiziranimi spremenljivkami*

| Spremenljivka | M | SD | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|---|---|
| **1 Test razumevanja (0 = ne razume, 1 = razume)** | 0,50 | 0,50 | / | | |
| **Zaznano subjektivno razumevanje (1–5)** | 3,54 | 0,80 | 0,118* | / | |
| **Zaznana pomembnost razumevanja (1–5)** | 4,14 | 0,63 | 0,118* | 0,169** | / |
| Opomba: povprečna vrednost (M) in standardni odklon (SD). *p < 0,05; **p < 0,01. | | | | | |

*Vir: lastno delo.*

Za preverjanje razlik med spremenljivkami sem izvedla dve domnevi o razliki dveh aritmetičnih sredin, preizkus skupin. Preizkusa sta bila uporabljena za preverjanje, ali se subjektivno razumevanje in pomembnost razumevanja razlikujeta glede na to, ali so anketiranci pravilno rešili test razumevanja. V tabeli 15 so prikazani rezultati izvedenih statističnih preizkusov.

*Tabela 17: Rezultati domneve o razliki dveh aritmetičnih skupin med analiziranimi spremenljivkami*

| Test | M (ne razume – 0) | SD (ne razume – 0) | M (razume – 1) | SD (razume – 1) | t(df) | p-vrednost | Cohen's d |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1 Test (0/1) – zaznano subjektivno razumevanje** | 3,44 | 0,76 | 3,63 | 0,84 | –2,40 (411) | 0,017 | –0,24 |
| **2 Test (0/1) – zaznana pomembnost razumevanja** | 4,06 | 0,65 | 4,21 | 0,61 | –2,42 (411) | 0,016 | –0,24 |
| Opomba: vrednost t-testa (t), stopinje prostosti (df) in velikost učinka (Cohen's d). Negativne vrednosti velikosti učinka pomenijo, da ima prva skupina v paru nižje povprečje od druge. Interpretacija vrednosti temelji na absolutnih vrednosti (0,20 = majhen; 0,50 = srednji; 0,80 = velik učinek). | | | | | | | |

*Vir: lastno delo.*

Rezultati prvega preizkusa skupin so pokazali, da anketiranci, ki niso opravili testa razumevanja, poročajo o nižjem subjektivnem razumevanju kot tisti, ki so opravili test razumevanja. Razlika je statistično značilna, saj je p-vrednost nižja od 0,05, učinek pa je majhen. Drugi preizkus skupin pa je pokazal, da anketiranci, ki so test razumevanja opravili, pripisujejo večji pomen razumevanju kot tisti, ki ga niso. Razlika je statistično značilna, saj je p-vrednost nižja od 0,05, s prav tako majhnim učinkom.

# 8 DISKUSIJA

V nadaljevanju so predstavljene ključne ugotovitve raziskave o razumevanju plačilne liste z vidika zaposlenih v Sloveniji in njihovem pomenu za teorijo in prakso. Rezultati so interpretirani v povezavi z obstoječo literaturo in zastavljenimi raziskovalnimi vprašanji. Namen diskusije je osvetliti, kako anketiranci razumejo različne elemente plačilne liste, katere informacije so zanje pomembne, dojemanje razumevanja in kako so posamezne demografske značilnosti povezane z razumevanjem plačilne liste. Izpostavljene so tudi praktične usmeritve za izboljšanje razumevanja plačilne liste in finančne pismenosti zaposlenih.

## 8.1 Odgovori na raziskovalna vprašanja in povzetek glavnih ugotovitev

V nadaljevanju odgovorim na tri raziskovalna vprašanja, ki so bila oblikovana pred začetkom empirične raziskave. Namen tega poglavja ni zgolj predstavitev glavnih rezultatov in ugotovitev, temveč njihova interpretacija ter podkrepitev z obstoječo domačo in tujo literaturo. Na ta način bo mogoče bolje razumeti razumevanje plačilnih list z vidika zaposlenih in povezati ugotovitve raziskave z dosedanjimi teoretičnimi spoznanji.

Prvo raziskovalno vprašanje se glasi »Kakšno je splošno razumevanje plačilnih list s strani zaposlenih?«. Rezultati raziskave so pokazali, da je splošno razumevanje plačilnih list med zaposlenimi zmerno. To pomeni, da približno polovica anketirancev razume vsebino na svoji plačilni listi, kar pomeni, da sta skupina, ki razume plačilno listo, in skupina, ki je ne, približno enako veliki. Izrazit razkorak je med zaznanim pomenom razumevanja in zaznano stopnjo lastnega razumevanja. Anketiranci se zavedajo, da je razumevanje plačilne liste pomembno, hkrati pa precej nižje ocenjujejo svoje sposobnosti razumevanja. Ugotovila sem tudi, da zaposleni občutijo vrzel med zaznanim razumevanjem plačilne liste in dejanskim razumevanjem, kar se je ugotovilo s testom znanja. Raziskave o finančni pismenosti potrjujejo, da so razhajanja med samooceno in realnim znanjem zelo pogosta (Lusardi in Mitchell, 2014). Dong in drugi (2020) menijo, da je pomanjkanje predznanja neposredno povezano z višjo kognitivno obremenitvijo in nižjo stopnjo angažiranosti, kar pojasni, zakaj zaposleni pomen razumevanja ocenjujejo višje od lastnega znanja. Tudi Ghesla in Sonntag (2019) dokazujeta, da lahko način oblikovanja informacij bistveno vpliva na to, kako zaposleni zaznajo vsebino, ne glede na njihovo dejansko znanje.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju sem ugotavljala: »Z razumevanjem katerih elementov na plačilnih listah imajo zaposleni najmanj/največ težav?« Največ nejasnosti se je pojavilo pri dveh osnovnih elementih na plačilni listi, in sicer z osnovno bruto plačo in neto plačo. Le 14 % anketirancev je uspešno odgovorilo na vprašanje o osnovni bruto plači, medtem ko jih je 33 % pravilno odgovorilo na vprašanje o neto plači. Zanimivo je, da večina anketirancev, kar znaša 94 %, dobro razume razliko med brutom in netom, kar nakazuje zmožnost zaznave relacije, ne pa tudi zmožnosti razložiti osnovnih pojmov. Dobro

razumevanje so anketiranci pokazali pri povračilu stroškov prevoza. Na to vprašanje je 84 % anketirancev odgovorilo pravilno, kar je logično, saj gre za pogosto izplačan in enostaven element na plačilni listi. Tudi Starček in Trunk (2016, str. 29) sta ugotovila, da imajo ljudje največkrat težave z razumevanjem temeljnih finančnih pojmov. Pri odgovarjanju na odprto vprašanje, kaj bi pripomoglo k boljšemu razumevanju plačilne liste, je največ anketirancev predlagalo krajše plačilne liste, bolj pregledne in dodajanje vizualnih elementov na plačilne liste, kar se ujema s priporočili Ahmeda in drugi (2023). Tudi Ghesla in Sonntag (2019) menita, da je oblikovanje pomemben vidik, saj že vrstni red posameznih postavk vpliva na zmožnost razumevanja, kar dodatno potrjuje pomen oblikovanja dokumenta.

Tretje raziskovalno vprašanje se glasi: »Katere osebne značilnosti zaposlenega so povezane z razumevanjem plačilne liste?« Analiza je pokazala, da je izobrazba ednina demografska statistično značilna lastnost, ki je povezana z razumevanjem plačilne liste. Z višjo stopnjo izobrazbe se verjetnost razumevanja plačilne liste povečuje, in sicer imajo 24,4 % verjetnost anketiranci z najnižjimi stopnjami izobrazbe, medtem ko imajo najvišje stopnje izobrazbe 66,5 % verjetnost razumevanja plačilne liste. Spol, delovna doba in poklic so se izkazali kot statistično nepomembni dejavniki za razumevanje plačilne liste. Dong in drugi (2020) so ugotovili, da posamezniki z več predznanja lažje obdelujejo kompleksne informacije, ki se pogosto pojavljajo na plačilnih listah. Izobrazba je v tem primeru kot osnova za predznanje in finančno pismenost, kar pojasni, zakaj so višje izobraženi anketiranci dosegali boljše rezultate na testu razumevanja plačilne liste. Rezultati so pokazali, da praktične izkušnje same po sebi ne pripomorejo k boljšemu razumevanju plačilne liste.

Analizirala sem tudi razmerje med subjektivno zaznavnim in objektivnim oziroma dejanskim razumevanjem plačilne liste. Anketiranci, ki so uspešno rešili test razumevanja, so poročali tudi o višjem subjektivnem razumevanju. Čeprav so razlike statistično značilne, so učinki majhni. Korelacijska analiza je pokazala šibko, a pozitivno povezavo med subjektivnim in objektivnim razumevanjem. To pomeni, da anketiranci, ki menijo, da razumejo plačilno listo, dejansko tudi nekoliko bolje rešujejo test, vendar povezave niso močne. Pri tem velja, da samoocena ni zanesljiv napovednik dejanskega znanja, kar je tudi v skladu z raziskavo Lusardi in Mitchell (2014). Dong in drugi (2020) so ugotovili, da posamezniki s slabšim predznanjem občutijo ob procesiranju kompleksnih informacij večjo kognitivno obremenitev in se pogosto podcenjujejo, kar delno pojasni rezultate. Na občutek jasnosti lahko vpliva oblika plačilne liste, kar pomeni, da subjektivna presoja ni nujno povezana le z znanjem, temveč tudi z obliko dokumenta (Ghesla in Sonntag, 2019).

## 8.2 Priporočila za teorijo in prakso

Rezultati raziskave ponujajo možnost pomembnih priporočil tako za teorijo kot tudi za prakso. Na teoretični ravni ta študija potrjuje in razširja spoznanja o razumevanju plačilnih list. Pokaže se, da je izobrazba ključna lastnost, ki je povezana z razumevanjem plačilne

liste, kar potrjujejo Dong in drugi (2020), da predznanje zmanjšuje kognitivno obremenjenost in lajša obdelavo kompleksnih informacij. Lusardi in Mitchell (2014) menita, da je finančna pismenost neposredno povezana z razumevanjem osnovnih finančnih pojmov. Kljub temu so bile zaznane šibke, a statistično značilne povezave med subjektivnim in objektivnim razumevanjem, kar dopolnjuje diskusijo o omejenosti samoocen kot merilu znanja. To pomeni, da raziskava prispeva k teoretičnemu razumevanju razmerja med zaznanim in dejanskim znanjem, saj potrjuje potrebo po uporabi kombinacije objektivnih testov in subjektivnih mer. Poleg tega študija prinaša nov vpogled v specifične osnovne elemente, kot sta bruto in neto plača, ki jih zaposleni pogosto ne razumejo dobro. V literaturi se ta osnovna pojma pogosto obravnavata na splošno, redkeje pa se empirično preizkušata pri zaposlenih.

Na praktični ravni rezultati študije ponujajo vrsto priporočil za delodajalce, kadrovske službe in odločevalce. Pomembna ugotovitev je, da zaposleni pogosteje razumejo relacijske povezave, na primer, kaj vpliva na razliko med bruto in neto plačo, redkeje pa temeljne definicije osnovnih pojmov, kot sta bruto in neto plača. To nakazuje na potrebo po preprostejših in jasnejših definicijah osnovnih pojmov. Delodajalci bi morali zagotoviti plačilne liste, ki bi bile bolj pregledne in dostopne. Raziskava na področju digitalizacije kaže, da interaktivne e-plačilne liste bistveno izboljšajo uporabniško izkušnjo in zmanjšujejo možnost napačne interpretacije (Bwalya in Phiri, 2024). Ghesla in Sonntag (2019) ugotavljata, da že način predstavitve določene postavke vpliva na percepcijo, kar nakazuje, da bi bilo treba plačilne liste obravnavati tudi kot komunikacijsko orodje in ne zgolj kot računovodski dokument.

Na podlagi tega bi priporočila naslednje praktične ukrepe. Plačilne liste bi morale biti enotne, pregledne in razumljive, s čim bolj jasno ponazorjenim postopkom od bruto do neto zneska ter končnega izplačila zaposlenemu na bančni račun. Pomembno je tudi, da so ključne postavke, kot so prispevki, davki in povračila stroškov, označene z enostavnimi opisi v vsakdanjem jeziku. Razumevanje bi lahko izboljšala tudi z grafičnimi ponazoritvami, ikonami ali kratkimi opombami. Na plačilne liste bi bilo smiselno dodati tudi enačbe, po katerih se izračunavajo postavke, kot so nadomestila in dodatki, saj se te pogosto spreminjajo iz meseca v mesec. Poleg oblikovanja dokumentov je ključno tudi izobraževanje zaposlenih. Kratki moduli o osnovah plačilne liste bi lahko postali del procesa uvajanja novih zaposlenih, hkrati pa bi lahko delodajalci nudili periodična izobraževanja, zlasti ob spremembah zakonodaje.

Pomembno je tudi ciljno naslavljati osebe z nižjimi stopnjami izobrazbe, saj rezultati kažejo, da so te najbolj dovzetne za nerazumevanje plačilne liste. Smiselno bi bilo pripraviti prilagojene razlage in gradiva, ki bi bila namenjena tej populaciji zaposlenih. Poleg tega se odpira vprašanje standardizacije plačilnih list na nacionalni ravni. Podobno kot sta Ghesla in Sonntag (2019) opozorila na učinke oblikovanja dokumentov, bi bilo s strani odločevalcev v Sloveniji smiselno opredeliti minimalne standarde na ravni celotnega gospodarstva za strukturo in obvezno razlago postavk v plačilni listi, s čimer bi zagotovili enotnost ter

zmanjšali možnost napačnih interpretacij. To priporočilo je tudi v skladu s prizadevanji Shterma in drugi (2024), ki poudarjajo pomen organizacijsko-pravnega in računovodsko-analitičnega okvira pri urejanju področja plač.

Rezultati te raziskave prispevajo k boljšemu razumevanju razmerja med znanjem, zaznavami in oblikovanjem plačilnih list. V teoriji prinašajo vpogled v vlogo izobrazbe in kognitivne obremenitve, v praksi pa konkretne ugotovitve ter napotke za delodajalce, kadrovske službe in odločevalce, kako z izboljšavami v obliki, jeziku, digitalni podpori in izobraževanju prispevati k večjemu razumevanju in transparentnosti plačilnih list.

## 8.3 Omejitve raziskave in predlogi za nadaljnje raziskovanje

Kljub pomembnim ugotovitvam ima raziskava tudi nekaj omejitev, ki jih je treba omeniti pri interpretaciji rezultatov in načrtovanju nadaljnjih raziskav. Prva omejitev se nanaša na raziskovalni načrt, ki je temeljil na presečnem pristopu, kar pomeni, da podatki zajemajo le en časovni trenutek. Glede na rezultate raziskave lahko sklepam, da je višja izobrazba pozitivno povezana z razumevanjem plačilne liste, ne morem pa potrditi, da bi se razumevanje plačilne liste izboljšalo z dodatnimi izobraževanji. Za preverjanje, ali so dodatna izobraževanja povezana z razumevanjem plačilne liste, bi bilo treba izvesti longitudinalno študijo, ki bi spremljala spremembe skozi daljše časovno obdobje.

Druga omejitev se nanaša na vzorec anketirancev. Čeprav je v raziskavi prostovoljno sodelovalo 415 anketirancev, kar predstavlja razmeroma velik vzorec, je treba opozoriti, da ga ni mogoče šteti za povsem reprezentativen vzorec celotne populacije zaposlenih v Sloveniji. Vzorec je razmeroma heterogen in sledi reprezentativnosti glede spola, starosti, izobrazbe in poklicnih profilov, vendar ni povsem reprezentativen glede zastopanosti posameznih panog in velikosti podjetij. Rezultati predstavljajo pomemben vpogled v problematiko razumevanja plačilne liste, vendar bi bilo smiselno v prihodnje ugotovitve preveriti še na reprezentativnem vzorcu.

Naslednja, tretja omejitev raziskave se nanaša na merilne instrumente. Večina lestvic je dosegla ustrezno zanesljivost, izjema pa je bila lestvica zaznane pomembnosti razumevanja, pri kateri je bila vrednost Cronbachove α 0,559. To pomeni, da so rezultati po tej lestvici nekoliko manj zanesljivi in jih je treba interpretirati pravilno. Kljub temu je bila lestvica vključena v raziskavo, saj je skladno s teoretičnimi izhodišči merila relevantni konstrukt in prispevala k celovitejšemu razumevanju proučevanega pojava. Poleg tega je bil v raziskavi uporabljen test razumevanja plačilne liste, ki je obsegal sedem vprašanj in merila poznavanja osnovnih elementov plačilne liste. Test ni vključeval bolj kompleksnih vsebin, kot so obračun bonitet, posebni dodatki in nadomestila za bolniško odsotnost. Posledično je preverjal predvsem razumevanje najosnovnejših in najpogostejših elementov, kar pomeni, da rezultati odražajo predvsem osnovno raven znanja zaposlenih o plačilni listi.

Četrta omejitev je povezana z združevanjem skupin pri spremenljivki izobrazba. Zaradi manjše zastopanosti anketirancev v določenih skupinah je bilo treba nekatere skupine združiti, kar je lahko prikrilo manjše, toda potencialno pomembne razlike med skupinami. Čeprav je bilo združevanje metodološko upravičeno in nujno, lahko pomeni, da so določene majhne razlike ostale neopažene.

Poleg omejitev raziskave je smiselno omeniti še številne možnosti za nadaljnje raziskovanje. Ena od možnosti za nadaljnje raziskovanje je proučevanje, ali je razumevanje plačilne liste povezano z obliko plačilne liste, torej če obstaja statistično značilna razlika v razumevanju klasične in digitalne plačilne liste. Druga možnost je izvedba longitudinalne študije, ki bi proučevala razumevanje plačilnih list skozi daljše časovno obdobje. V prihodnje bi bilo smiselno vključiti še neposredne mere finančne in digitalne pismenosti, kar bi pripomoglo k razumevanju še drugih dejavnikov, ki so povezani z razumevanjem plačilne liste. Bolj podrobno bi se lahko raziskalo še razlike v razumevanju plačilnih list med posameznimi panogami in različnimi tipi organizacije, kar bi omogočilo vpogled, ali so težave pri razumevanju plačilne liste splošne narave ali pa jih določajo specifični dejavniki.

Problematiko bi bilo priporočljivo raziskati še s kvalitativnimi metodami, kot so strukturirani intervjuji in fokusne skupine, ki bi omogočile boljši vpogled v subjektivno dojemanje zaposlenih in osvetlile razloge, zakaj zaposleni nekatere postavke razumejo bolje, druge pa slabše. Pristop bi pripomogel k dopolnitvi kvantitativnih ugotovitev in prispeval k razvoju uporabniku bolj prijaznih plačilnih list.

# 9 SKLEP

Plačilna lista oziroma pisni obračun je eden od najpomembnejših dokumentov iz delovnega razmerja, ki se izda enkrat mesečno in vsebuje podatke o vseh prejemkih iz delovnega razmerja, davčnih obveznostih in prispevkih za socialno varnost. Kljub temu v praksi številni zaposleni ne razumejo vseh elementov plačilne liste, pri čemer so s tem povezane raven finančne pismenosti in zmožnosti procesiranja kvantitativnih informacij.

Namen magistrskega dela je raziskati, kako zaposleni razumejo plačilne liste, kateri elementi na plačilni listi so jim najbolj jasni in katere njihove osebnostne lastnosti so povezane z razumevanjem. V teoretičnem delu so bile najprej predstavljene pravne podlage, plača in drugi prejemki iz delovnega razmerja ter plačilna lista kot eden od pomembnejših dokumentov iz delovnega razmerja. Izpostavljeni sta bili tudi finančna pismenost in kognitivna obremenitev, saj sta pomembno povezani s sposobnostjo obdelave kompleksnih informacij iz plačilnih list. V empiričnem delu je bila izvedena anketa na vzorcu zaposlenih, pri katerih je kombinacija testa razumevanja, subjektivnih ocen in demografskih lastnosti omogočila izvedbo analize razumevanja plačilnih list.

Rezultati raziskave so pokazali, da približno polovica anketirancev dobro razume osnovne elemente plačilne liste, pri čemer se je zaznalo razkorak med pomembnostjo razumevanja in

lastnim razumevanjem plačilne liste. Anketiranci se zavedajo, da je razumevanje plačilne liste pomembno, toda dvomijo v svoje sposobnosti razumevanja. Največ težav so imeli pri prepoznavanju osnovne bruto in neto plače, medtem ko so razmeroma dobro prepoznali povračilo stroškov prevoza in razliko med bruto in neto zneskom. Kot ključen dejavnik, ki je povezan z razumevanjem plačilne liste, se je izkazala izobrazba, medtem ko spol, delovna doba in poklic nimajo statistično značilne povezanosti. Povezava med subjektivnim in objektivnim razumevanjem je bila pozitivna, a šibka, kar potrjuje, da samoocene niso zanesljiv pokazatelj dejanskega znanja.

Magistrsko delo ima tudi pomembne teoretične in praktične implikacije. Na teoretični ravni potrjuje pomen izobrazbe in predznanja pri razumevanju kompleksnih dokumentov ter opozarja na razliko med subjektivno zaznavo in objektivnim znanjem. Poleg tega prispeva k razumevanju pomena oblikovanja dokumentov in digitalizacije za razumevanje, s čimer odpira možnosti za nadaljnje raziskave na področju psihologije, ekonomije in kadrovskega managementa. Na praktični ravni pa rezultati nakazujejo potrebo po standardiziranih, preglednih in uporabniku prijaznih plačilnih listah, kar omogoča boljše razumevanje lastnih pravic in obveznosti, hkrati pa razbremenjuje kadrovske službe, ki se pogosto soočajo z vprašanji, vezanimi na plačilne liste. Izpostavlja se tudi pomen izobraževanja zaposlenih, zlasti tistih z nižjo stopnjo izobrazbe ter razvoj digitalnih rešitev, ki bi omogočale lažji dostop do informacij.

Raziskava se sooča tudi z določenimi omejitvami, med katerimi je treba omeniti raziskovalni načrt, ne povsem reprezentativen vzorec, omejen test razumevanja, združevanje skupin in nižjo zanesljivost ene od uporabljenih lestvic. Kljub tem omejitvam pa rezultati predstavljajo pomemben vpogled v razumevanje plačilnih list ter odpirajo številne priložnosti za nadaljnje raziskovanje. Prihodnje študije bi lahko z eksperimentalnimi in longitudinalnimi študijami preverile še ostale vidike problematike razumevanja plačilnih list.

Magistrsko delo prispeva k boljšemu razumevanju plačilnih list z vidika zaposlenih in ponuja konkretna priporočila delodajalcem, kadrovskim službam in odločevalcem. Tako podpira prizadevanja za boljšo finančno pismenost in socialno pravičnost v delovnih razmerjih. Raziskava je pokazala, da bolj razumljive plačilne liste niso pomembne le za posameznike, temveč tudi za delodajalce in odločevalce, saj se tako krepi zaupanje, zmanjšuje možnost napačne interpretacije ter prispeva k boljši informiranosti zaposlenih o lastnih pravicah in obveznostih.

## SEZNAM KLJUČNE LITERATURE

1. Ahmed, A. M., Mohammed, C. N. in Ahmad, A. M. (2023). Web-based payroll management system: Design, implementation, and evaluation. *Journal of Electrical Systems and Information Technology, 10*(1), 17. https://doi.org/10.1186/s43067-023-00082-5

2. Bwalya, C. in Phiri, J. (2024). Impact of the Introduction of E-Payslips to Civil Servants in Developing Countries Based on the Utaut Model. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 12*(2), 227–242. https://doi.org/10.4236/jhrss.2024.122012
3. Dong, A., Jong, M. S. Y. in King, R. B. (2020). How does prior knowledge influence learning engagement? The mediating roles of cognitive load and help-seeking. *Frontiers in psychology, 11,* 591203. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.591203
4. Ghesla, C. in Sonntag, A. (2019). *Framed Payslips and People's Reactions to Labor Tax Changes.* Pöyry Management Consulting Austria, Institute for Advanced Studies. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/97731/1/MPRA_paper_97731.pdf
5. Lusardi, A. in Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *American Economic Journal: Journal of Economic Literature, 52*(1), 5–44. https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5
6. Shterma, T., Fatkhutdinov, V., Prodanchuk, M., Bernaziuk, O. in Synytsia, Y. (2024). Organizational-Legal and Accounting-Analytical Aspects of Payroll. *Scientific Bulletin of National Mining University,* (2), 170–177. https://doi.org/10.33271/nvngu/2024-2/170

## LITERATURA IN VIRI

1. Ahmed, A. M., Mohammed, C. N. in Ahmad, A. M. (2023). Web-based payroll management system: Design, implementation, and evaluation. *Journal of Electrical Systems and Information Technology, 10*(1), 17.
2. Alight. (2023). *Global Payroll Complexity Index 2023.* https://www.alight.com/getmedia/4d297d2f-414f-4082-8187-5fe5921ef2a1/2023_GlobalPayroll-ComplexityIndexReport.pdf
3. Bohl, T. (2019). *Plačilna lista.* https://www.e-kadrovik.si/vsebine/place-in-davki/izracun-place/pla%C4%8Dilna-lista/
4. Bohl, T. (2024). *Letni dopust in regres*. https://www.podjetniski-portal.si/moj-spletni-prirocnik/clanki/72541-letni-dopust-in-regres
5. Busanic, M. R. (2018, maj). *The Complexity of Global Payroll – Risk and Keys to Staying Compliant.* https://global.payroll.org/publications-resources/Global-Payroll-Magazine/may-2018/the-complexity-of-global-payroll-part-i
6. Buschman, T. J. in Miller, E. K. (2007). Top-down versus bottom-up control of attention in the prefrontal and posterior parietal cortices. *Science, 315*(5820), 1860–1862.
7. Bwalya, C. in Phiri, J. (2024). Impact of the Introduction of E-Payslips to Civil Servants in Developing Countries Based on the Utaut Model. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 12*(2), 227–242.
8. Carrasco, M. (2011). Visual attention: The past 25 years. *Vision research, 51*(13), 1484–1525.

9. Data. (2022). *Plačilna lista morate jo prejeti do konca plačilnega dneva!.* https://data.si/blog/placilne-liste/
10. Data. (2024). *Plačilna lista – kaj mora vsebovati? Kakšne so kršitve?.* https://data.si/blog/placilna-lista-2/
11. Desimone, R. in Duncan, J. (1995). Neural mechanisms of selective visual attention. *Annual review of neuroscience, 18*(1), 193–222.
12. Dong, A., Jong, M. S. Y. in King, R. B. (2020). How does prior knowledge influence learning engagement? The mediating roles of cognitive load and help-seeking. *Frontiers in psychology, 11,* 591203.
13. Evropska centralna banka. (2015). *Financial literacy and saving account returns.* https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1852.en.pdf
14. Finančna uprava Republike Slovenije – FURS. (2025a). *Davčni postopek.* https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/poslovanje_z_nami/davcni_postopek
15. Finančna uprava Republike Slovenije – FURS. (2025b). *Dohodnina – Dohodek iz zaposlitve.* https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/dohodnina_dohodek_iz_zaposlitve/
16. Finančna uprava Republike Slovenije – FURS. (2025c). *Letna odmera dohodnine.* https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/letna_odmera_dohodnine/#c1072
17. Organisation for Econimic Co-operation and Development – OECD. (2016). *G20/OECD INFE Core competencies framework on financial literacy for adults.* https://www.gpfi.org/default/files/documents/Core-Competencies-Framework-Adults.pdf
18. Ghesla, C. in Sonntag, A. (2019). *Framed Payslips and People's Reactions to Labor Tax Changes.* Pöyry Management Consulting Austria, Institute for Advanced Studies.
19. Glomazić, H. (2011). Liderske karakteristike i poslovna uspešnost. *Antropologija, 11*(1), 207–225.
20. Hankinson, L. (2015). Check your final payslip. *Education, 96*(8), 3.
21. Jalaman, J. R. C. in Encarnacion, R. E. (2024). Employee Satisfaction on Compen sation System: Basis for an Improved Payroll Management System with Face Recognition and Attendance Monitoring Technology. *International Journal of Advanced Research in Science, 4*(4), 516–524.
22. Javrh, P., Kopare Jampani, T., Možina, E., Plaznik, J. in Premk, D. (2022). *Poročilo o analizi stanja in potreb po finančni pismenosti odraslih v Sloveniji.* Andragoški center Slovenija.
23. Kahneman, D. (2011). *Fast and slow thinking*. Allen Lane and Penguin Books.
24. Klun, M. in Stanimirović, T. (2024). *Davčni sistem*. Fakulteta za upravo.
25. Klun, M. in Štambuk, A. (2015). Davčni strokovnjaki in njihovo mnenje o davčni politiki v Sloveniji. V *XXII. Dnevi slovenske uprave* (str. 1–2). Fakulteta za upravo.
26. Kohont, A., Svetlik I., Zupan, N., Kaše, R., Černe, M., Mihelčič, K. K., Rajgelj, B., Stanojević, M., Boštjančič, E., Krebelj, Š., Tomše, T., Eržen, L. in Možina, S. (2023). *Menedžment človeških virov.* Fakulteta za družbene vede.

27. Kočar, S., Trunk, A., Dermol, V. in Trunk Širca, N. (2016). *Finančna pismenost med mladimi.* Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
28. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (KOLP510). *Uradni list RS*, št. 52/18, 155/22, 2/24, 26/24 in 52/24.
29. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (KOLP402). *Uradni list RS*, št. 6/15, 6/17, 66/17, 82/18, 15/22, 79/22, 100/23 in 36/24.
30. Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (KOLP428). *Uradni list RS*, št. 101/15, 80/17, 5/19, 81/19, 67/21, 6/22, 87/22, 159/22, 67/23, 2/24, 30/24 in 109/24.
31. Kovač, P. (2010). Tax Procedure Lay within the Reduction of Administrative Burdens - Between Goals and Praxis. *Uprava,* VIII(1–2), 123–148.
32. Kresal, B. (2013). *Osnove delovnega prava*. Ekonomska fakulteta.
33. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Bonex.
34. Laporšek, S. (2013). Minimalna plača–Slovenija v perspektivi Evropske unije. *Naše gospodarstvo/Our Economy, 59*(5–6), 49–63.
35. Leskovšek, V. (2013). Socialna država med oblastjo in uporom. *Časopis za kritiko znanost, tematska številka – Nesimo jih vun, 189–197.*
36. Lončar, A. (2024). Osnovna in minimalna plača: kaj je res in kaj ne. https://forbes.n1info.si/novice/osnovna-in-minimalna-placa-kaj-je-res-in-kaj-ne/
37. Lusardi, A. in Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *American Economic Journal: Journal of Economic Literature, 52*(1), 5–44.
38. Miljević, N. (2018). *Elektronsko pošiljanje plačilnih list.* https://onns mup.dashofer.si/onb/33/elektronsko-posiljanje-placilnih-list-uniqueidmRRWSbk196EAafnF40AQgMz_oMD_T6f2wPbv3dpZCJ6fUd4V7xdrbQ/?query=pla%E8ilna%20lista&serp=1
39. Ministrstvo za finance (2024). *Obvestilo o lestvici za odmero dohodnine in olajšave za leto 2025.* https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.fu.gov.si%2Ffileadmin%2FInternet%2FDavki_in_druge_dajatve%2FPodrocja%2FDohodnina%2FLetna_odmera_dohodnine%2FOpis%2FLestvica_za_leto_2025.docx&wdOrigin=BROWSELINK
40. Ministrstvo za solidarno prihodnost (2025). *Prispevek za dolgotrajno oskrbo.* https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/dolgotrajna-oskrba/prispevek/
41. Moore, D. S. (2010). *The basic practice of statistics.* Palgrave Macmillan.
42. Parte, L., Garvey, A. M. in Gonzalo-Angulo, J. A. (2018). Cognitive Load Theory: Why It's Important for International Business Teaching and Financial Reporting. *Journal of Teaching in International Business 29*(2), 134–160.
43. Penko Natlačen, M. (2018). *O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah.* Gospodarska zbornica Slovenije.
44. Pernek, F., Škof, B., Kobal, A. in Rožič, U. (2001). *Finančno pravo in javne finance.* Pravna fakulteta.
45. Prelesnik, M. (2018). *Informacijski pooblaščenec – Pošiljanje plačilnih list po elektronski pošti.* https://www.ip-rs.si/mnenja-zvop/po%C5%A1iljanje-pla%C4%8Dilnih-list-po-elektronski-po%C5%A1ti-1

46. Prelesnik, M. (2020). *Informacijski pooblaščenec – Pošiljanje plačilnih list po elektronski pošti.* https://www.ip-rs.si/mnenja-gdpr/6048a57a3bdb6
47. Računovodstvo.net (2015). *Osnovna plača.* https://www.racunovodstvo.net/svetovanje/1107/osnovna-placa
48. Resca, Y. in Munandar, A. (2022). Analysis of implementation: the payroll accounting system and employee wages. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4*(10), 4564–4570.
49. Robnik, L. (2022). *Podatki, ki jih mora vsebovati plačilna lista.* https://onnsmup.dashofer.si/onb/33/podatki-ki-jih-mora-vsebovati-placilna-lista-uniqueidmRRWSbk196EAafnF40AQgMz_oMD_T6f2wPbv3dpZCJ5bFFu26LA2Jg/?query=pla%E8ilna%20lista&serp=1
50. Rodrigues, E. D. S. F. L. (2025). *Financial Literacy and Saving Decisions: A Cross-Sectional Analysis Using GSEM Approach (No. 2025/0362).* ISEG-Lisbon School of Economics and Management, REM, Universidade de Lisboa.
51. Senčur Peček, D. (2011). Kdo je delavec? Who is an employee. *Anali Pazu, 1*(2), 161–167.
52. Shterma, T., Fatkhutdinov, V., Prodanchuk, M., Bernaziuk, O. in Synytsia, Y. (2024). Organizational-Legal and Accounting-Analytical Aspects of Payroll. *Scientific Bulletin of National Mining University, (*2), 170–177.
53. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. I Up 396/2023 z dne 5. 12. 2023.
54. SPOT. (2025). *Socialna varnost in zavarovanja.* https://spot.gov.si/sl/poslovanje/zaposlovanje-in-delovno-razmerje/socialna-varnost-in-zavarovanja/
55. Starček, S. in Trunk, A. (2016). Pomen in vloga finančnega izobraževanja. V A. Trunk, V. Dermol in N. Trunk Širca (ur.), *Finančna pismenost med mladimi: vloga bank pri izobraževanju in usposabljanju* (str. 25–38). Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
56. Šarić, U. (2024). *Solidarnostna pomoč.* https://atama.si/aktualno/novosti-v-zaposlovanju/solidarnostna-pomoc#:~:text=Solidarnostna%20pomo%C4%8D%20je%20finan%C4%8Dna%20podpora%2C%20ki%20jo%20lahko,Zakonom%20za%20uravnote%C5%BEenje%20javnih%20financ%20in%20kolektivnih%20pogodbah
57. Šercer, M. (2020). *Izračun nadomestila plače (Kaj se všteva v osnovo za izračun nadomestila plače?).* https://www.odvetniki-sos.si/publikacije-in-clanki/94-novicnik-april-2020/143-izracun-nadomestila-place-kaj-se-vsteva-v-osnovo-za-izracun-nadomestila-place
58. Šinkovec, H., Kastelec, D. in Biteznik, L. (2024). Logistična regresija in problem ločenosti. *Acta agriculturae Slovenica*, *120*(3), 1–10.
59. Šoltes, K. K. (2018). Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb Legal and substantive issues regarding the renovation of collective agreements. V *Yearbook of Comparative Labour Law Scholarship* (str. 237). Lancaster House Publishing.

60. Trunk, A., Dermol, V. in Trunk Širca, N. (2016). *Finančna pismenost med mladimi: vloga bank pri izobraževanju in usposabljanju.* Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
61. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. *Uradni list RS*, št. 140/06, 76/08, 63/17, 71/18, 104/21, 114/21, 87/22, 113/22 in 162/22.
62. Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino. *Uradni list RS*, št. 76/19, 180/20 in 116/21.
63. Witten, I. H., Frank, E., Hall, M. A., in Pal, C. J. (2025). *Data mining: Practical machine learning tools and techniques (5th ed.).* Morgan Kaufmann.
64. Xu, M., Fralick, D., Zheng, J., Wang, B., Tu, X. in Feng, C. (2017). The Differences and Similarities Between Two-Sample T-Test and Paired T-Test. *Shanghai Arch Psychiatry, 29*(3), 184–188.
65. Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2). *Uradni list RS*, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 32/12, 94/12, 111/13, 22/14 – odl. US, 25/14 – ZFU, 40/14 – ZIN-B, 90/14, 91/15, 63/16, 69/17, 13/18 – ZJF-H, 36/19, 66/19, 145/20 – odl. US, 203/20 – ZIUPOPDVE, 39/22 – ZFU-A, 52/22 – odl. US, 87/22 – odl. US, 163/22, 109/23 – odl. US, 131/23 – ZORZFS in 100/24.
66. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.
67. Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19, 66/19, 39/22, 132/22 – odl. US, 158/22 in 131/23 – ZORZFS.
68. Zakon o dolgotrajno oskrbi (ZDOsk-1). *Uradni list RS*, št. 84/23, 112/24 in 44/25.
69. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). *Uradni list RS*, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit.
70. Zakon o minimalni plači (ZMinP). *Uradni list RS*, št. 13/10, 92/15 in 83/18.
71. Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). Uradni list RS št. 5/96, 18/96 - ZDavP, 34/96, 87/97-ZDavP-A, 3/98, 7/98-odl. US, 106/99-ZPIZ-1, 81/00- ZPSV-C, 97/01-ZSDP,97/01, 40/12-ZUJF, 96/12-ZPIZ-2, 91/13-ZZVZZ-M, 99/13-ZSVarPre-C in 26/14-ZSDP-1.
72. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije – ZZZS. (2020). *Katere podatke mora vsebovati plačilna lista?.* https://www.zsss.si/nasvet-placilna-lista-podatki-16/
73. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije – ZZZS. (2025). *Obvezni zdravstveni prispevek – Višina in usklajevanje obveznega zdravstvenega prispevka.* https://zavezanec.zzzs.si/ prispevki-za-obvezno-zdravstveno-zavarovanje/obvezni-zdravstveni-prispevek/
74. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2018). *10. osnove delovnopravne zakonodaje.* https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/10/10-osnove-delovn opravne-zakonodaje.pdf

75. Zellis (2019). *Do employees understand their payslips?* https://www.zellis.com/resources/blog/do-employees-understand-their-payslips/
76. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne: spodbujanje uspešnosti in sistemi nagrajevanja v slovenskih podjetjih.* GV Založba.

# PRILOGE

**Priloga 1: Anketni vprašalnik**

**a) Uvod**

Prosimo, da na vprašanja odgovarjate čim bolj iskreno. Vaši odgovori bodo zaupni in anonimni, ugotovitve raziskave pa bodo prikazane zgolj v agregirani obliki.

**b) Vprašanja o dojemanju plačilne liste**

1. V kakšni obliki ste prejeli vašo zadnjo plačilno listo?

   – Na papirju.
   – V elektronski obliki.

2. Kako pogosto pogledate in preverite svojo plačilno listo?

   – Vedno (vsak mesec).
   – Redno (do 8-krat na leto).
   – Občasno (do 5-krat na leto).
   – Redko (do 2-krat na leto).
   – Samo, ko pričakujem znatne spremembe v plačilu.
   – Nikoli.

3. Prosimo, ocenite vaše strinjanje s spodaj navedenimi vidiki vaše plačilne liste. Pri odgovarjanju si lahko pomagate z vašo zadnjo plačilno listo. Moja plačilna lista …

| | 1 – sploh se ne strinjam | 2 – se ne strinjam | 3 – nevtralen/ -na | 4 – se strinjam | 5 – popolnoma se strinjam |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je jasno razdeljena na smiselne sestavne dele (podatki o posamezniku, osnovna plača, plačilo za uspešnost, dodatki itd.) | | | | | |
| 2. Vključuje tabele oziroma stolpce, v katerih so prikazani zneski za lažje pregledovanje | | | | | |
| 3. Prikazuje, kako so zneski med seboj povezani (odštevanje, seštevanje, %) | | | | | |
| 4. Izpostavlja pomembnejše podatke (na primer z | | | | | |

| | 1 – sploh se ne strinjam | 2 – se ne strinjam | 3 – nevtralen/ -na | 4 – se strinjam | 5 – popolnoma se strinjam |
|---|---|---|---|---|---|
| odebeljenim tiskom, podčrtovanjem itd.) | | | | | |
| 5. Uporablja izraze za oblike plačila, ki so vsakomur razumljivi | | | | | |
| 6. Ustrezno označuje zneske, tako da je jasno, na katero postavko se nanašajo | | | | | |
| 7. Ima jasno zapisane številke zneskov (na primer zapise 1.250,75 € namesto 125075) | | | | | |
| 8. Uporablja kontrast, barve ali sivine za poudarke in razčlenjevanje vsebine | | | | | |
| 9. Je jedrnata: vsebuje točno tiste informacije, ki so potrebne, in nič drugega | | | | | |
| 10. Je oblikovno in stilno privlačna za pregledovanje | | | | | |
| 11. Vključuje tudi druge za posameznika pomembne kadrovske podatke in informacije | | | | | |
| 12. Vsebuje dodatna pojasnila zneskov in pojmov za boljše razumevanje | | | | | |

4. Spodnje trditve se nanašajo na vaše dojemanje in vedenja povezana s plačilno listo. Odgovarjate tako, da izrazite svoje strinjanje s spodnjimi trditvami.

| | 1 – sploh se ne strinjam | 2 – se ne strinjam | 3 – nevtralen/ -na | 4 – se strinjam | 5 – popolnoma se strinjam |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Ko ne razumem obračuna posamezne postavke na plačilni listi, lahko poiščem pomoč. | | | | | |
| 2. Svojemu delodajalcu zaupam, | | | | | |

| | 1 – sploh se ne strinjam | 2 – se ne strinjam | 3 – nevtralen/ -na | 4 – se strinjam | 5 – popolnoma se strinjam |
|---|---|---|---|---|---|
| da je plačilna lista pripravljena pravilno. | | | | | |
| 3. Pravilnosti izračunov na svoji plačilni listi ne preverjam. | | | | | |
| 4. Zanimivo bi bilo, če bi bila na moji plačilni listi navedena tudi celotna višina stroškov, ki jih ima moj delodajalec z menoj. | | | | | |

5. Vse informacije, ki jih potrebujem za razumevanje plačilne liste, so mi že na voljo.

   – Drži.
   – Ne drži.

6. Ste v preteklosti že poiskali pomoč pri razumevanju oziroma interpretaciji vsebine vaše plačilne liste?

   – Da.
   – Ne.

7. S kom ali s čim ste si pomagali pri razumevanju plačilne liste? Če je bilo na prejšnje vprašanje odgovorjeno z »da«.

   – Kadrovsko službo.
   – Nadrejenega.
   – Prijatelje/družinskega člana.
   – Sodelavca.
   – Spletni vir.
   – ChatGPT ali podobno.
   – Drugo (prosim navedite): _____

8. V kolikšni meri je bila pomoč koristna? Odgovarja se za vsako možnost iz prejšnjega vprašanja posebej.

   – Sploh ni bila koristna.
   – Večinoma koristna.
   – Niti koristna niti nekoristna.
   – Večinoma koristna.
   – Zelo koristna.

9. Spodnje trditve se nanašajo na vaše razumevanje plačilne liste. Odgovarjate tako, da izrazite svoje strinjanje s spodnjimi trditvami.

| | 1 – sploh se ne strinjam | 2 – se ne strinjam | 3 – nevtralen/ -na | 4 – se strinjam | 5 – popolnoma se strinjam |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Razumem vse informacije, ki jih vsebuje moja plačilna lista. | | | | | |
| 2. Razumevanje plačilne liste ni pomembno. | | | | | |
| 3. Sposoben sem hitro preveriti, če so informacije na moji plačilni listi pravilne. | | | | | |
| 4. Če ima kdo od mojih sodelavcev težave z razumevanjem plačilne liste, mu lahko pomagam. | | | | | |
| 5. Če zaposleni ne razume plačilne liste, potem ne ve, pri čem je. | | | | | |
| 6. Zavedam se pomena razumevanja plačilne liste. | | | | | |

10. Kaj bi vam lahko pomagalo pri boljšem razumevanju plačilne liste? Na kratko opišite.

    a) Odgovor:_____

**c) Test razumevanja plačilne liste**

Spodnja vprašanja so namenjena preverjanju vašega razumevanja ključnih postavk plačilne liste. Pri odgovarjanju si lahko pomagate s svojo zadnjo plačilno listo. Odgovarjajte samostojno in instinktivno. Pri reševanju se zanašajte na svoje znanje in izogibajte zunanji pomoči (na primer splet, kolegi).

11. Kaj je osnovna bruto plača? (pravilen odgovor: c):

    a) Znesek, ki ga od vašega delodajalca prejmete na vaš osebni transakcijski račun

b) Znesek vašega celotnega plačila pred odbitkom davkov in prispevkov
c) Znesek, ki predstavlja informacijo o zahtevnosti vašega delovnega mesta in je osnova za izračun dodatkov.

12. Kaj je razlog, da je vaša neto plača manjša od vaše bruto plače? (pravilen odgovor: a)

a) Prispevki za socialno varnost in davki.
b) Povračilo stroškov, povezanih z delom (na primer za malico in prevoz).
c) Znižanje plačila zaradi nizke delovne uspešnosti.

13. Ali je neto plača enaka izplačilu na bančni račun? (pravilen odgovor: c)

a) Da.
b) Odvisno, od delovne dobe.
c) Ne.

14. Povračilo za prevoz na delo je navadno samostojna postavka na plačilni listi. Kako to vpliva na izplačilo na vaš bančni račun? (pravilen odgovor: b)

a) Povračilo za prevoz se obdavči in zmanjša znesek neto plače.
b) Povračilo za prevoz je neobdavčeno do zakonsko določenega zneska in se prišteje plači.
c) Povračilo za prevoz se všteva v osnovno bruto plačo in je obdavčeno kot del plače.
d) Povračilo za prevoz se odbije od neto plače, kar zmanjša končno izplačilo.

15. Akontacija dohodnine je navadno opredeljena kot samostojna postavka na plačilni listi. Kaj to pomeni? (pravilen odgovor: b)

a) Fiksni mesečni znesek, ki ga plača delodajalec.
b) Predhodno plačan davek na pričakovani letni dohodek.
c) Prispevek za zdravstveno zavarovanje.

16. Če bi bila vaša bruto plača 2.000 EUR in znašajo vaši prispevki za socialno varnost 22,1 %, koliko znaša vaša neto plača (brez dodatkov, nadomestil in davkov)? (pravilen odgovor: b)

a) 2.442 eur.
b) 1.558 eur.
c) 1.440 eur.
d) 2.200 eur.

17. Kako vplivajo nadure na vašo bruto in neto plačo? (pravilen odgovor: a)

    a) Nadure skupaj z ostalimi dodatki zvišajo vašo bruto plačo, se pa neto znesek poviša za manj kot bruto znesek.
    b) Plačilo za nadure je dodano k neto plači brez dodatnih obdavčitev.
    c) Plačilo za nadure je neodvisno od števila opravljenih nadur.

**d) Demografska vprašanja**

18. Označite vaš spol:

    – Moški.
    – Ženski.

19. Koliko let imate?

    – Starost: _____

20. Kakšna je vaša izobrazba po standardni klasifikaciji SOK:

– Nedokončana osnovna šola – 1. stopnja.
– Končana osnovna šola – 2. stopnja.
– Poklicna šola – 4. stopnja.
– Štiriletna poklicna šola – 5. stopnja.
– Višja strokovna (star sistem) / višješolska izobrazba – 6. stopnja.
– Visokošolska strokovna (star sistem) / univerzitetna strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja) – 7. stopnja.
– Visokošolska univerzitetna (star sistem) / magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja) – 8. stopnja.
– Znanstveni magisterij – 9. stopnja.
– Doktorat – 10. stopnja
– Ne želim odgovoriti.
– Specializacija po višji šoli – 7. stopnja.
– Specializacija po visoki šoli – 8. stopnja.
– Specializacija po univerzitetni izobrazbi – 9. stopnja.

21. Koliko let delovnih izkušenj imate skupaj? Z delovnimi izkušnjami je mišljeno število let delovne dobe. Upoštevajte tudi zaposlitve za krajši delovni čas, razen v primeru, da ste v tistem času redno študirali. Ne upoštevajte obdobja kariernih prekinitev ali nezaposlenosti.

– Vnesite število let izkušenj: _____

22. Vaš trenuten oziroma zadnji poklic? Prosimo, označite tistega, ki je najbližje dejanskemu stanju.

– Vodja – Vaša primarna zadolžitev je administracijsko in komercialno vodenje. Vodja ste, če ste odgovorni za vodenje ljudi in če ste odgovorni za organizacijo ali posamezno enoto vaše organizacije.
– Strokovnjak – Vaše primarno delo je na profesionalnem področju, na primer znanosti in inženirstva, prava, IKT, profesor, socialni in kulturni strokovnjak, zdravstveni strokovnjak vključno z medicinskimi sestrami. Potrebujete visokošolsko izobrazbo ali podobno temu.
– Uradnik – Vaša glavna zadolžitev je podpora drugih in/ali delo v administrativnih in storitvenih vlogah, na primer storitveni, prodajni uslužbenec ali uradnik. Ne potrebujete visokošolske izobrazbe. Primer storitvenega uradnika; skladiščnik.
– Izučeni delavec – Vaša primarna zadolžitev potrebuje visoko usposobljenost, ampak po navadi ne zahteva diplome; biti tehnik. Na primer delate kot usposobljen kmetijski, gozdni ali ribiški delavec; obrtnik ali podobni delavec; upravljalec obrata ali stroja, monter, voznik).
– Drugi delavci – Vaša primarna zadolžitev je poklic, ki pogosto nima formalnega poklicnega usposabljanja (čistilec in pomočniki, delavci v kmetijstvu, gozdarstvu, ribištvu, pomočniki za pripravo hrane, ulični in s tem povezani prodajni in storitveni delavci, delavci v rudarstvu, gradbeništvu, proizvodnji in prometu).

23. V katerem sektorju deluje vaša organizacija?

– Zasebni.
– Javni.
– Neprofitni.

### e) Zaključek

Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi. Zahvaljujem se vam za sodelovanje.

## Priloga 2: Odgovori na odprto vprašanje o izboljšanju razumevanja plačilne liste

| **Odgovori na odprto vprašanje** |
|---|
| Bolj čitljiva plačilna lista. Zakaj se iz meseca v mesec tako spreminja plača (razumem, da je odvisno od števila ur in tako dalje), ampak če primerjam dva meseca z enakim obsegom dela, je plača popolnoma drugačna. |
| Bolj jasno preračunani zneski. |
| Bolj jasno razdeljene podstavke. Razlaga računovodkinje. |
| Bolj razčlenjeno – po tabelah in stolpcih. |
| Bolj razumljivo napisano, po domače. |
| Bolj smiselna in krajša oblika plačilne liste – namesto na štirih straneh le na eni ali dveh, jedrnato. |
| Bolj smiselno oblikovanje. |
| Boljša razčlenitev med bruto in neto plačo. |
| Boljša interna opredelitev nagrajevanja in bonusov. |
| Boljša preglednost. |
| Boljša preglednost posameznih postavk. |
| Boljša preglednost plačilne liste in obrazložitev posameznih pojmov. |
| Boljša preglednost, tudi z različnimi barvnimi kontrast. |
| Bol jasni opisi postavk. |
| Brez % in vrednosti točk – konkretni zneski. |
| Bruto-neto prikazi. |
| Jasno navedena urna postavka, strošek mojega dela in višina povračila stroška prevoza na delo. |
| Če bi bila plačilna lista bolj pregledna, bi zlahka našel odgovore na nejasnosti. |
| Da bi bila poenostavljena, ne pa na več straneh. |
| Da bi bil obračun davkov bolj jasno napisan. |
| Da bi bila jasno napisana bruto in neto plača. |
| Da bi delodajalec razložil, kako je sestavljena plača in kaj vse vpliva nanjo. Jasno razvidno, koliko denarja dobiš za posamezno postavko. |
| Da nam bi v službi razložili pomen posameznih postavk. |
| Obrazložitev plačilne liste. |
| Določeni dodatki bi lahko bili bolje obrazloženi. |
| Enostavna razlaga. |
| Enostavnejši sistem obračuna plač. |
| Enoten program, kjer vpišeš bruto, in se preračuna na posamezne postavke. |
| Formule, lepši pregled postavk. |
| Informacije, na kaj se nanašajo določeni zneski. |
| Izobraževanje o plačilni listi. |
| Jasne postavke. |
| Jasno napisano, koliko moje plače gre državi. |
| Kako obračunajo nadomestila (na primer za bolniško, dopust in tako dalje). |
| Kako se obračuna povečan obseg dela. |
| Kakšna razlaga konkretna, ne le navedba členov iz zakonodaje. |
| Kam gredo prispevki in kaj to pomeni zame. |
| Koliko delodajalec v celoti odvede državi (bruto bruto in obvezno zdravstveno zavarovanje). |
| Legenda posameznih postavk. |
| Manj številk, bolj jasna razlaga, kaj vpliva na končno plačo. |
| Mogoče dodaten dokument z razlago vseh postavk. |

| **Odgovori na odprto vprašanje** |
|---|
| Obrazložitev izračuna postavk. |
| Opis postavk na bolj razumljiv način. |
| Opis stroškov, ki jih ima delodajalec z mojo plačo. |
| Oseba, ki bi pojasnila, če imaš vprašanje (dostopna podpora). |
| Plačilna lista bi morala biti razumljiva tudi navadnim smrtnikom. |
| Podrobna razlaga postavk. |
| Podrobnejši opis in razčlenitev postavk. |
| Pomen določenih postavk in kaj točno je zajeto v te postavke. |
| Poznavanje internih aktov. |
| Predvsem lastna iniciativa, da bi se enkrat poglobil v plačilno listo, spoznal in razumel ozadje, vse morebitne dileme pa nato razrešil z ustrezno osebo, zadolženo za plače. |
| Preprostost plačilne liste. |
| Rajši bi prejemala plačilno listo v papirnati obliko. |
| Razčlenitev/opisi posameznih postavk – na primer opisi na zadnji strani plačilne liste. |
| Razlaga posameznih strokovnih izrazov. |
| Razlaga s strani naše računovodje o določenih postavkah. |
| Razlaga in pomoč pri razumevanju s strani oddelka za obračun plač. |
| Razlaga vseh postavk na plačilni listi. |
| Razložitev plačilne s strani kadrovske ali računovodske službe. |
| Seminar ali izobraževanje o plačilni listi. Z veseljem bi se ga udeležila. |
| Več postavk bi moralo biti razčlenjenih. |
| Višina dodatkov naj bo razložena. |
| Vpisano naj bo tudi število ur ali kilometrov – ne samo končni znesek. |
| Razlaga šifer na plačilni listi. |