

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ANALIZA STROŠKOV PLAČ V STORITVENEM PODJETJU -
PRIMER ČISTILNEGA SERVISA**

Ljubljana, julij 2010

NADA IVKIĆ

IZJAVA

Študentka Nada Ivkić izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Slavke Kavčič, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 OBRAČUN DOHODKA IZ ZAPOSLOTITVE	2
1.1 <i>OPREDELITEV DOHODKA IZ ZAPOSLOTITVE</i>	2
1.1.1 <i>Dohodek iz delovnega razmerja</i>	2
1.1.2 <i>Dohodek iz drugega pogodbenega razmerja</i>	3
2 SISTEM PLAČ V SLOVENIJI	3
2.1 <i>STROŠKI DELA IN STROŠKI POVRAČIL DELAVCEM</i>	3
2.2 <i>OPREDELITEV PLAČE IN NJENIH ELEMENTOV</i>	4
2.3 <i>PLAČE V SISTEMU NAGRAJEVANJA ZAPOSLENIH</i>	8
2.3.1 <i>Motivacija delavcev</i>	8
2.3.2 <i>Vloga plač in nagrajevanja</i>	9
2.4 <i>NADOMESTILO PLAČE</i>	10
2.5 <i>DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA</i>	12
2.5.1 <i>Regres za letni dopust</i>	12
2.5.2 <i>Odpravnina ob upokojitvi</i>	12
2.5.3 <i>Jubilejna nagrada</i>	13
2.5.4 <i>Solidarnostna pomoč</i>	13
2.5.5 <i>Boniteta</i>	14
2.6 <i>POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM</i>	15
2.6.1 <i>Prehrana med delom</i>	15
2.6.2 <i>Prevoz na delo in z dela</i>	15
2.6.3 <i>Službena potovanja</i>	16
2.6.4 <i>Terenski dodatek</i>	16
2.6.5 <i>Nadomestilo za ločeno življenje</i>	17
2.7 <i>OBDAVČITEV PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV</i>	17
2.7.1 <i>Dohodnina</i>	17
2.7.2 <i>Prispevki za socialno varnost</i>	22
2.7.3 <i>Davek na izplačane plače</i>	23
2.8 <i>PRIMER OBRAČUNA PLAČE</i>	24
3 DOHODEK IZ DRUGEGA POGODBENEGA RAZMERJA	25
3.1 <i>OBDAVČITEV DOHODKA IZ DRUGEGA POGODBENEGA RAZMERJA</i>	25
3.2 <i>AVTORSKI HONORAR</i>	26
3.3 <i>PODJEMNA POGODBA</i>	27
3.4 <i>DELO PREKO ŠTUDENTSKE NAPOTNICE</i>	29
4 RAZISKAVA O MOŽNIH NAČINIH ZAPOSLOVANJA DELAVCEV	32
4.1 <i>NAMEN RAZISKAVE</i>	32
4.2 <i>ANALIZA REZULTATOV</i>	32
SKLEP	39
LITERATURA IN VIRI	41

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Zneski jubilejnih nagrad za leto 2009, ki se ne všttevajo v davčno osnovo</i>	13
<i>Tabela 2: Letne stopnje dohodnine za davčno leto 2009 v Sloveniji.....</i>	18
<i>Tabela 3: Višina skupne splošne olajšave v Sloveniji v letu 2009.....</i>	20
<i>Tabela 4: Mesečna splošna olajšava za leto 2009</i>	20
<i>Tabela 5: Posebna olajšava za vzdrževane otroke za leto 2009</i>	21
<i>Tabela 6: Stopnje prispevkov za socialno varnost v Sloveniji.....</i>	23
<i>Tabela 7: Davčne stopnje davka na izplačane plače</i>	24
<i>Tabela 8: Izračun plače čistilke zaposlene v čistilnem servisu (v €).....</i>	24
<i>Tabela 9: Primer obdavčitve dohodka iz avtorske pogodbe (v €)</i>	27
<i>Tabela 10: Primer obdavčitve dohodka iz podjetne pogodbe (v €).....</i>	28
<i>Tabela 11: Primer obdavčitve mesečnega dohodka študenta ali dijaka (v €).....</i>	30
<i>Tabela 12: Primeri izračuna akontacije dohodnine na letni ravni (v €).....</i>	31
<i>Tabela 13: Strošek delodajalca, v primeru da zaposli študenta preko študentskega servisa (v €)</i>	31
<i>Tabela 14: Organizacijska oblika čistilnih servisov</i>	32
<i>Tabela 15: Čas delovanja čistilnih servisov.....</i>	33
<i>Tabela 16: Število zaposlenih čistilk</i>	34
<i>Tabela 17: Število čistilk, s katerimi sodelujejo preko podjetne pogodbe ali študentske napotnice ...</i>	35
<i>Tabela 18: Izobrazba zaposlenih čistilk</i>	36
<i>Tabela 19: Načini sodelovanja čistilnih servisov s čistilkami.....</i>	36
<i>Tabela 20: Način sodelovanja, ki predstavlja čistilnim servisom najmanjše stroške</i>	37

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Ugodnosti, ki jih nudijo čistilkam zaposlenim za določen oziroma nedoločen čas.....</i>	38
<i>Slika 2: Ugodnosti, ki jih nudijo čistilkam preko podjetnih pogodb in študentskih napotnic.....</i>	39

UVOD

Vsak delodajalec se na določeni stopnji razvoja podjetja sooči s situacijo, ko povečan obseg dela zahteva potrebo po dodatni delovni sili oziroma kadrovski okrepitvi. V večini primerov se zaradi stroškov dela pojavi dilema, ali delavca zaposliti na podlagi pogodbe o zaposlitvi in s tem zagotoviti obojestransko stabilnost, ali pa z njim sodelovati preko podjemne pogodbe, avtorske pogodbe ali študentske napotnice in si tako zagotoviti nižje stroške dela.

Z delodajalčevega stališča je ugodnejša varianta sodelovanje s fizičnimi osebami na podlagi podjemnih pogodb, avtorskih pogodb in študentskih napotnic, saj v tem primeru delodajalec nima stroškov zaradi davkov in prispevkov, poleg tega pa mu je veliko lažje odpovedati pogodbo o poslovnem sodelovanju ali podjemno pogodbo, kot dati delavcu odpoved skladno z Zakonom o delovnih razmerjih.

Tako za delodajalce kot delavce je pomembno, da poznajo možne načine zaposlovanja oziroma sodelovanja, njihove lastnosti ter pravice oziroma obveznosti in pripadajoče stroške.

Diplomsko delo, ki je pred vami zajema štiri poglavja. V prvem poglavju sem opredelila dohodek iz zaposlitve, saj hočem v diplomskem delu predstaviti vse načine zaposlovanja oziroma sodelovanja delodajalcev z delavci, ki so uporabni v čistilnih servisih. Dohodki iz dela oziroma zaposlitve so dohodki, ki jih fizična oseba prejme od delodajalca na podlagi zaposlitve. Delijo se na dohodke iz delovnega razmerja in na dohodke iz drugega pogodbenega razmerja ali razmerja na drugi podlagi, ki imajo naravo odvisnega razmerja.

V drugem poglavju predstavljam pojem plače, njene sestavne dele, druge prejemke iz delovnega razmerja ter vrste povračil stroškov v zvezi z delom. Bistvena značilnost plač je, da so zelo pomemben element za državo in za zaposlenega, saj za delavca predstavlja osnovni vir sredstev za preživljanje njega in njegove družine, država pa si z davki od plač polni državni proračun. Za podjetje je pomembno določiti tako višino plače, ki bo delavcem omogočila normalno življenje, hkrati pa bo vplivala na njihovo zavzetost. Plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja so osnova za obračun davkov in prispevkov, ki jih morajo podjetja obračunati in plačati od plač in drugih prejemkov, in sicer akontacijo dohodnine, prispevke za socialno varnost ter davek na izplačane plače. Od 1. januarja 2009 je prenehala obveznost plačevanja davka na izplačane plače.

V tretjem poglavju opredeljujem dohodke iz drugega pogodbenega razmerja oziroma način njihove obdavčitve ter možne načine pridobivanja teh dohodkov, kot so delo preko avtorske pogodbe, delo preko podjemne pogodbe ter delo preko študentske napotnice.

Četrti del diplomskega dela je praktičen. Tu sem želela z anketiranjem čistilnih servisov ugotoviti, po kakšnih delavcih oziroma čistilkah povprašujejo v čistilnih servisih, na kakšen način jih zaposlujejo ter kateri način zaposlovanja jim predstavlja najmanjše stroške. V

čistilnih servisih lahko delavce zaposlijo za določen oziroma nedoločen čas ali pa z njimi sodelujejo preko podjemnih pogodb ter študentskih napotnic.

1 OBRAČUN DOHODKA IZ ZAPOSLOTITVE

1.1 OPREDELITEV DOHODKA IZ ZAPOSLOTITVE

Dohodek iz zaposlitve zajema vse dohodke, ki jih prejme fizična oseba na podlagi pretekle ali sedanje zaposlitve, pri čemer se zaposlitev obravnava kot vsako odvisno pogodbeno razmerje, v katerega vstopa fizična oseba pri opravljanju fizičnega ali intelektualnega dela, vključno z opravljanjem storitev in ustvarjanjem ali izvedbo avtorskega dela, ne glede na čas trajanja zaposlitve, ki ga fizična oseba opravi v odvisnem razmerju (Zakon o dohodnini, 2006).

Dohodek iz zaposlitve vključuje vsako izplačilo in boniteto, ki je neposredno ali posredno povezana z zaposlitvijo. Po Zakonu o dohodnini (v nadaljevanju Zdoh-2) se za dohodek iz zaposlitve šteje vsak:

- dohodek iz delovnega razmerja (plača, nadomestila plač, pokojnine, regres za letni dopust,...);
- dohodek iz drugega odvisnega pogodbenega razmerja ali razmerja na drugi podlagi (prejemek po avtorski pogodbi, prejemki verskih delavcev, prejemki na podlagi pogodb o delu, ob predpostavki, da gre za odvisno razmerje z izplačevalcem dohodka).

Najpogostejši primer razmerja odvisnosti je delovno razmerje oziroma sklenjena pogodba o zaposlitvi, kjer je delavec skoraj v celoti odvisen od delodajalca.

Za zaposlitev se po Zdoh-2 šteje tudi opravljanje dela oziroma storitev prokuristov in direktorjev ter opravljanje funkcije na podlagi imenovanja in izvolitve v državni ali drug organ, ki se obdavčijo kot dohodki iz odvisnega razmerja.

1.1.1 Dohodek iz delovnega razmerja

Dohodek iz delovnega razmerja vključuje vsak dohodek, ki ga delavec prejme od svojega delodajalca iz naslova sklenjenega delovnega razmerja. To so dohodki, ki so ustvarjeni iz vsakega odvisnega pogodbenega razmerja med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Plačilo je bistvo pogodbe o zaposlitvi in na njej utemeljenega delovnega razmerja. Med dohodke iz delovnega razmerja se uvrščajo zlasti (Zakon o dohodnini, 2006):

- plača, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, ki vključuje provizijo;
- regres za letni dopust, jubilejna nagrada, odpravnina, solidarnostna pomoč;
- povračila stroškov v zvezi z delom;

- boniteta v korist delavca ali njegovega družinskega člana;
- prejemki, prejeti zaradi začasnega neizplačila dohodka (zamudne obresti);
- razna nadomestila v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih v zvezi z zaposlitvijo, vsaka izplačila delodajalca v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, izplačila zaradi prenehanja zaposlitve;
- nadomestila in drugi prejemki, ki so prejeti v skladu s predpisi, kot posledica zaposlitve oziroma obveznega zavarovanja za socialno varnost;
- dohodki pridobljeni na podlagi udeležbe v dobičku, prejeti iz delovnega razmerja;
- dohodki, ki izhajajo iz avtorskih in folklornih del ter inovacij ustvarjenih v delovnem razmerju;
- dohodki, prejeti za vodenje in nadzor poslovnega subjekta, ki je pravna oseba, na podlagi poslovnega razmerja;
- razna nadomestila osebam, ki niso v delovnem razmerju.

1.1.2 Dohodek iz drugega pogodbenega razmerja

Dohodek iz drugega pogodbenega razmerja vključuje vsak posamezni dohodek za opravljeno delo ali storitev. To so dohodki, ki so ustvarjeni iz vsakega odvisnega pogodbenega razmerja med delodajalcem in fizično osebo, ki ni delovno razmerje. Mednje štejemo tudi dohodek prejet za stvaritev avtorskega dela, dohodek za izvedbo avtorskega ali folklornega dela in dohodek verskih delavcev iz naslova razmerja z versko skupnostjo, ki nima vseh elementov delovnega razmerja (Zakon o dohodnini, 2006).

Pravna podlaga za dohodke iz drugega pogodbenega razmerja je obligacijska pogodba, ki jo ureja civilno pravo. To je pogodba o delu oziroma podjemna pogodba po Obligacijskemu zakoniku (v nadaljevanju OZ), ki je podlaga za vse ostale pogodbe, katerih predmet je delo (Obligacijski zakonik, 2007).

V diplomskem delu bom v okviru dohodkov iz drugih pogodbenih razmerij obravnavala predvsem dohodke prejete na podlagi avtorskih pogodb, podjemnih pogodb in študentskih napotnic.

2 SISTEM PLAČ V SLOVENIJI

2.1 STROŠKI DELA IN STROŠKI POVRAČIL DELAVCEM

Slovenski računovodski standard 15 (v nadaljevanju SRS 15) opredeljuje zaslužke delavcev kot vse oblike poplačil delavcem v zameno za njihovo službovanje, katere obravnava kot stroške dela ali kot deleže v razširjenem dobičku pred predstavitvijo dobička v izkazu poslovnega izida. Z zaslužki so povezane tudi določene dajatve, ki povečujejo stroške

podjetja ali deleže delavcev v razširjenem dobičku (Slovenski računovodski standardi 15, 2006).

Stroški dela so stroški povračil zaposlenim, ki se obračunavajo v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo, splošnim aktom podjetja ali pogodbo o zaposlitvi. Po SRS 15 so to (Slovenski računovodski standardi 15, 2006):

- plače, ki pripadajo delavcem v kosmatem znesku;
- nadomestila plač v kosmatem znesku, ki pripadajo delavcem za čas, ko ne delajo in bremenijo podjetje;
- dajatve v naravi, darila in nagrade delavcem ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem (prehrana med delom, prevoz na delo in z dela);
- odpravnine, ki pripadajo delavcem, ko prenehajo delati v podjetju;
- dajatve, ki se dodatno obračunavajo od vseh zgoraj navedenih postavk in bremenijo izplačevalca (dajatve za socialno in pokojninsko zavarovanje, davek na izplačane plače).

Stroški povračil delavcem imajo lahko tako naravo stroškov plač (prevoz na delo in z dela, prehrana med delom) ali naravo stroškov storitev. Med stroške storitev, ki so v neposredni povezavi s poslovanjem, štejemo potne stroške v zvezi s službenimi potovanji, dodatki za terensko delo, stroški šolnin in štipendij (Kavčič et al., 2007, str. 280).

Zasluzki pripadajo delavcem med njihovim službovanjem ali po koncu njihovega službovanja. Med njihovim službovanjem so to plače, nadomestila plač in njim sorodne postavke, pa tudi deleži v razširjenem dobičku, po koncu njihovega službovanja pa v glavnem odpravnine in pokojnine (Slovenski računovodski standardi 15, 2006).

Med deleže v razširjenem dobičku in ne med stroške dela SRS 15 uvršča zneske, ki jih odvisno od razširjenega dobička prejemajo člani organov v podjetju, ki ne prejemajo plač, in zneski, ki jih odvisno od razširjenega dobička prejemajo delavci v podjetju kot dodatek k plačam (Slovenski računovodski standardi 15, 2006).

Preden se stroški dela pojavijo med poslovnimi odhodki in vplivajo na poslovni izid obračunskega obdobja, se lahko zadržujejo v vrednosti nedokončane proizvodnje in zalog proizvodov. Deleži v razširjenem dobičku pa z ustreznimi dajatvami povečujejo poslovne odhodke, zaradi česar je dokončni dobiček že zmanjšan za njihovo velikost (Kavčič et al., 2007, str. 280).

2.2 OPREDELITEV PLAČE IN NJENIH ELEMENTOV

V Sloveniji se je izraz plača uveljavil po družbeno-ekonomskih spremembah v začetku 90-ih let, ko je nadomestil prejšnji izraz osebni dohodek. Predstavlja plačilo, do katerega ima delavec pravico v zameno za obvezo, da bo opravljal delo za delodajalca. Je torej pravica delavca in hkrati glavna obveznost delodajalca, ki izhaja iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi in

na njej temelječega delovnega razmerja (Kresal, 2000, str. 17). Če ni pogoja delovnega razmerja, ne moremo govoriti o plači, ampak le o drugih oblikah izplačila dohodka, ki so povezane z delom, ne pa z delovnim razmerjem.

Plača je cenovno izražen potrošek delovne sile in je za podjetje pretežno naravna vrsta stroška. Je kosmati zaslužek delavca za opravljeno delo, ki jo obračunavamo za nazaj in predstavlja podjetju obvezen strošek dela, lahko pa tudi delež iz razširjenega dobička. Plača je kot strošek dela odvisna od strokovne zahtevnosti, količine in kakovosti opravljenega dela ter od vrednosti računске enote za opravljeno delo (Koletnik, 1996, str. 116).

Plače so s socialnega, ekonomskega, motivacijskega vidika izjemno občutljivo družbeno in politično področje. Predstavljajo pomemben makroekonomski dejavnik, ki se kaže v vplivu na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države (vprašanje produktivnosti, inflacije, konkurenčnosti in drugo). Plače so pomemben vir dohodkov prebivalstva, hkrati pa so tudi podlaga za financiranje in delovanje sistemov socialne varnosti (Kresal, 2000, str. 19–20).

S **socialnega vidika** predstavlja plača delavcu osnovni, včasih tudi edini vir preživljanja sebe in svoje družine, zato mora biti to plačilo takšno, da omogoča delavcu dostojno življenje. Da bi se zagotovil socialni vidik plač, je pomembno, da plače niso prepuščene popolni avtonomiji in popolnoma svobodnemu urejanju med posameznim delodajalcem in delavcem, ampak da država s svojo zakonodajo posega v ta razmerja in ščiti ekonomsko šibkejšega delavca tako, da ureja splošna vprašanja v zvezi s plačami, določa minimalno raven pravic in drugo (Kresal, 2000, str. 18–21).

Iz **ekonomskega vidika** predstavlja plača delodajalcu strošek, zaradi česa le-ta teži k čim nižjim plačam, saj na ta način zniža stroške produkcije in si s tem posledično omogoča večji dobiček in večjo konkurenčnost (Kresal, 2000, str. 19).

Plača pa ni le strošek, ampak tudi pomemben instrument motivacije delavca. **Motivacijski vidik** plače se tako kaže v motiviranosti delavcev s strani delodajalca, ko delavci za boljše opravljeno delo dobijo višjo plačo, za slabše pa manjšo in se zaradi tega trudijo, da delo čim boljše opravijo (Kresal, 2000, str. 19). Delavce je potrebno spodbujati k strokovnemu razvoju, učinkovitemu delu in uspešnemu poslovanju družbe.

Izraz plača pomeni bruto (kosmata) plača, ki zajema (Korpič-Horvat et al., 2008):

- **neto (čisto) plačo** – znesek, ki ga zaposleni dejansko prejme;
- **dohodnino** – davek od osebnih prejemkov v obliki dajatve državi;
- **prispevke delavca** – dajatev državi za socialno varnost delavca.

Bruto znesek plače je torej znesek, od katerega še niso odšteti zneski davkov in prispevkov, ki se plačujejo od plače. Neto znesek plače pa predstavlja bruto znesek plače, zmanjšan za davke

in prispevke iz plač, ki ji predpisuje zakonodaja. V tako dobljeno neto plačilo pa niso vštetí stroški prevoza na delo, dnevnicé in nadomestila za prehrano, ki jih delavec prejme dodatno (Plača, 27.1.2010). Neto plača pa se lahko tudi znižuje, in sicer z morebitnimi odbitki kot so administrativna prepoved ter obveznosti prostovoljnega zavarovanja.

Plača je delavčev dohodek, ki je obdavčljiv s strani delodajalca. V skladu z veljavno ureditvijo mora delodajalec ob izplačilu delavčeve plače obračunati in plačati obvezne davke in prispevke, katerih zavezanec je delavec. Ob tem pa mora obračunati in plačati tudi obvezne dajatve, katerih zavezanec je delodajalec sam. Ko bruto plači prištejemo obvezne dajatve (prispevke in davke), ki bremenijo delodajalca, dobimo strošek dela, ki nam pove, kolikšen strošek za delodajalca v celoti predstavlja zaposlitev delavca (Kresal, 2000, str. 50).

Plača mora biti vedno v denarni obliki ali morebitni drugi vrsti plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

V Sloveniji je najpomembnejši predpis na področju plač Zakon o delovnih razmerjih. Po njem je plača sestavljena iz (Zakon o delovnih razmerjih, 2002):

- osnovne plače;
- dela plače za delovno uspešnost;
- dodatkov.

Sestavni del plače je lahko tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Osnovna plača

Osnovna plača je najpomembnejši sestavni del plače delavca, saj predstavlja njegov osnovni prejemek oziroma plačilo v delovnem razmerju, ki mu pripada za poln delovni čas, predviden delovni učinek in normalne delovne pogoje. Poleg tega pa je osnova za izračun številnih dodatkov k osnovni plači, nadomestil plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Kresal, 2000, str. 45).

Osnovna plača se določi s pogodbo o zaposlitvi na podlagi zahtevnosti dela, gospodarnosti, kakovosti in obsega opravljenega dela v višini, ki ne more biti nižja od izhodiščne plače oziroma najnižje osnovne plače za ustrezní tarifni razred, določene v tarifni prilogi kolektivne pogodbe (Kresal, 2000, str. 45).

Delodajalec mora upoštevati tudi minimalno višino plače, določeno z Zakonom o določitvi minimalne plače oziroma s kolektivno pogodbo, ki ga neposredno zavezuje. Minimalna plača je dohodek, ki pripada delavcu za polni delovni čas. Je najnižja možna izplačana plača ter

velja za vse delodajalce in delavce. Delavec ima v vsakem primeru pravico vsaj do minimalne plače, ki ni odvisna od delovnih rezultatov.

Plača za delovno uspešnost

Plača za delovno uspešnost je variabilni del plače, ki delavcu pripada na podlagi gospodarnosti, inovativnosti, kvalitete in obsega opravljenega dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Če delavec dosega dobre rezultate, dobi višjo plačo, zaradi česar ta del plače delavca stimulira, da svoje delo čim boljše opravlja.

Delovna uspešnost se meri in ocenjuje po objektivnih in vnaprej določenih kriterijih, ki so delavcem znana pred začetkom opravljanja dela, saj se le tako lahko zagotovi motivacijska vloga tega dela plače na delavca. V primeru, da delavec pri delodajalcu izpolnjuje sprejete kriterije in merila, je upravičen do izplačila dela plače za delovno uspešnost (Kresal, 2000, str. 46). Način ugotavljanja uspešnosti je lahko posreden ali neposreden. Pri neposrednem načinu se uspešnost ugotavlja z upoštevanjem učinkov delavca na njegovem delovnem področju, s primerjavo načrtovane in dosežene količine, pri posrednem načinu pa se uspešnost ugotavlja z rezultati, ki so vidni izven delovnega področja delavca (Turšič, 2007, str. 21).

Delovna uspešnost se lahko ugotavlja za posameznika, za posamezno zaključeno skupino oziroma organizacijsko enoto, kateri pripada delavec ter za družbo kot celoto, s čimer torej del plače za delovno uspešnost predstavlja individualno ali skupinsko uspešnost (Kresal, 2000, str. 46).

Dodatki

Delavcu poleg osnovne plače in plačila za delovno uspešnost pripadajo tudi dodatki za posebne pogoje dela, in sicer dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnosti pri delu, dodatki za manj ugoden delovni čas ter dodatek za delovno dobo. Dodatki za manj ugoden delovni čas pripadajo delavcu v primeru nočnega dela, nadurnega dela, dela ob nedeljah, dela ob praznikih in dela prostih dnevih (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Višina posameznih dodatkov je določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, in sicer v nominalnem znesku ali odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke. Dodatki se delavcu obračunajo le za čas, ko dela v pogojih, zaradi katerih mu dodatki pripadajo.

Na višino plače delavca vpliva tudi dolžina njegove delovne dobe. Dodatek za delovno dobo je posebna vrsta dodatka, ki pripada delavcu najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za

vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Pri izračunu tega dodatka se upošteva celotna delovna doba delavca in ne le delovna doba pri posameznem delodajalcu.

Plača za poslovno uspešnost

Sestavni del plače je lahko tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Odvisno je, kako se dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat ob sprejemu poslovnega načrta. Tako ta del plačila predstavlja le možno in ne obvezujoče dodatno izplačilo delodajalca v primeru poslovanja z dobičkom.

V primeru, da se delodajalec odloči za izplačilo dela plače za poslovno uspešnost, torej za uspešnost kolektiva oziroma podjetja, mora v sodelovanju z reprezentativnim sindikatom sprejeti odločitev o višini izplačila, kriterijih ter možnih načinih izplačila, kot so izplačilo v denarju ali v delnicah. Delodajalec, ki pa vnaprej ne predvidi možnosti izplačila plače iz naslova poslovne uspešnosti, tega dela plače ne sme izplačati.

Najbolj pogoste oblike izplačil dela plače za poslovno uspešnost, ki jih delodajalec izplača delavcem so (Plača iz naslova poslovne uspešnosti, 8.1.2010):

- izplačilo trinajste plače oziroma božičnice;
- izplačilo deleža dobička v denarju, v poslovnih deležih podjetja ali v drugih vrednostnih papirjih;
- izplačilo nagrad posameznim zaslužnim delavcem, skupinam ali organizacijski enotam;
- poračun plač za koledarsko leto.

Plača, izplačana na podlagi poslovne uspešnosti, se šteje kot dohodek iz delovnega razmerja, zato se za ta del plače obračuna in plača akontacija dohodnine ter prispevki za socialno varnost delavca in delodajalca.

2.3 PLAČE V SISTEMU NAGRAJEVANJA ZAPOSLENIH

2.3.1 Motivacija delavcev

Izraz motivacija izvira iz latinske besede »movere« in pomeni gibati se. Motivacija je na splošno opredeljena kot usmerjenost človekove aktivnosti k želenim ciljem. Je izhajanje hotenj, motivov, nastalih v posameznikovi notranjosti ali v njegovem okolju na podlagi njegovih potreb, ki usmerjajo njegovo delovanje k cilju s spreminjanjem možnosti v resničnost (Uhan, 2000, str. 11).

Motivacija je proces, ki vključuje posameznikovo intenzivnost, usmerjenost in vztrajnost za doseganje določenega cilja. Posebej pomembna je motivacija za delo, ki pomaga

posamezniku, da uresniči svoje cilje in cilje podjetja, v katerem je zaposlen. Trije osnovni elementi v definiciji motivacije so (Robbins & Judge, 2007, str. 186):

- intenzivnost – pomeni, kako močno si oseba prizadeva doseči zastavljene cilje. Ta element je pri ljudeh najbolj pomemben;
- usmerjenost – prizadevanja za dosego cilja morajo biti usmerjena proti ciljem podjetja, saj je usmerjenost pomembno orodje za dosego cilja;
- vztrajnost – merilo, kako dolgo lahko posameznik vztraja pri svojih prizadevanjih. Motivirani posamezniki vztrajajo več.

Motiviranje je proces spodbujanja delavcev z določenimi sredstvi, da bodo le-ti učinkovito in z lastno privolitvijo opravili dane naloge ali delovali v smeri določenih ciljev (Uhan, 2000, str. 12). Podjetje lahko delavca spodbuja z različnimi nagradami, priznanji in drugimi oblikami stimulacij, ki delujejo v smeri pozitivnega motiviranja in ki zadovoljujejo osebne potrebe.

Motiviranost delavcev je dandanes zelo pomembna, saj v ožjem smislu vpliva na zadovoljstvo posameznika v podjetju ter dobre medsebojne odnose, v širšem smislu pa na uspešnost in razvoj podjetja v prihodnosti. Z motiviranimi delavci podjetje pridobi dobro in kakovostno opravljeno delo, ki je opravljeno v načrtovanih rokih, delavci se počutijo koristni in svoje delo opravljajo z veseljem.

Za uspešno motiviranje delavcev je pomembno, da delodajalci spoznajo dinamiko človeške motivacije, da spoznajo svoje delavce ter natančno preučijo njihove potrebe, cilje in interese, da bi lahko nato usmerili njihovo vedenje k ciljem podjetja. Poleg tega jim morajo ponuditi stimulatorje za uspešno delo, jim natančno predstaviti cilje podjetja in ukrepe, zagotoviti povezavo med uspešnostjo in nagradami ter jih seznaniti s sistemom plačil in načini nagrajevanja.

Natančno opredeljeni cilji in ukrepi s strani delodajalca imajo pomemben vpliv na način posameznikovega dela, saj delavci v tem primeru vedo kaj je pomembno za organizacijo, vedo kaj se od njih pričakuje in so motivirani, da dosegajo zelene rezultate podjetja. V primeru, da delodajalec delavcem ne predstavi ciljev in ukrepov podjetja, lahko pride do zmede med delavci, pomanjkanja motivacije in nasprotujočega vedenja (Jensen et al., 2007, str. 45).

2.3.2 Vloga plač in nagrajevanja

Sistemi plač in nagrajevanja so procesi, ki prevajajo strateške poslovne cilje in podjetniške vrednote v delo in na ta način prispevajo k uspešnosti poslovanja in povečevanju konkurenčnosti. Plače in nagrajevanje delavcev so pomemben motivacijski dejavnik, ki lahko delavce spodbuja k boljšemu delu ter k pridobivanju znanj in spretnosti ter vpliva na

zadovoljstvo delavcev pri delu. Z njimi podjetje opredeli, kako bo delavce spodbujalo k zelenemu načinu vedenja in dela. To lahko stori na tri načine (Zupan, 2001, str. 297):

- poveča obseg in kakovost človeških zmogljivosti v podjetju;
- vpliva na zavzetost delavcev še posebej v primeru, ko so plače povezane z doseganjem uspešnosti;
- s plačnim sistemom lahko učinkovito nadzira stroške dela.

Sistemi nagrajevanja se od podjetja do podjetja razlikujejo, saj morajo upoštevati značilnosti podjetja in okolja, v katerem podjetje deluje, ter cilje, ki jih podjetje želi doseči s sistemom nagrajevanja (Škaler, 2009, str. 7). Ker delavci predstavljajo tako rekoč glavno prvino poslovnega procesa, je za delodajalca ključno, da na podlagi veljavnih zakonskih predpisov, zgradi tak sistem plač in nagrajevanja, ki mu bo pomagal pridobiti dobre delavce in jih visoko motivirane tudi zadržati v podjetju.

Z nagrajevanjem so delavci bolj motivirani in zavzeti za delo, le motivirati jih je potrebno z nagradami, ki so za njih pomembne. Kljub temu, da je visok dohodek pomemben spodbujevalec k večji storilnosti, ni edini in zadostni dejavnik, saj na motiviranost delavcev vplivajo tudi drugi dejavniki. Sistem nagrajevanja delavcev tako vključuje finančne in nefinančne nagrade, kjer so lahko nefinančne nagrade tako pomembne kot finančne. Med finančne nagrade (glej priloga 8) spadajo osnovne plače, plače za posebne zmožnosti, plače odvisne od življenjskih stroškov, nagrade za zvestobo, nagrade za požrtvovalnost, plačila za ne delo, nagrade za uspešnosti, nagrade za dobiček, plačila za napredovanja ter druge ugodnosti (Lipičnik, 1998, str. 208). Med nefinančne nagrade pa spadajo pohvale, priznanja in graje, soodločanje, odgovornost, samostojnost pri delu, občutek notranjega zadovoljstva in ponosa nad dobro opravljenim delom, dobri delovni pogoji in delovna klima, stalnost in zanesljivost zaposlitve, dobri medsebojni odnosi, možnost izobraževanja (Dolinšek, 2005, str. 20–21).

Nefinančne nagrade ne izboljšujejo posameznikovega finančnega položaja, izboljšujejo pa kakovost dela in časa, ki ga delavec preživi v službi. Ko oblikujemo sistem plač in nagrajevanja je pomembno, da razumemo in preiščljeno kombiniramo različne vrste nagrad, tako finančne kot nefinančne nagrade. Vsaka nagrada ima namreč posebno vlogo pri motiviranju delavcev in vlogo pri zadovoljevanju njihovih potreb.

Skupek vseh nagrad, ki jih podjetje ponuja, njihov obseg in način, kako jih podeljuje, tvori celoto sistema nagrajevanja, ki pomembno vpliva na stopnjo motiviranosti zaposlenih v določenem podjetju.

2.4 NADOMESTILO PLAČE

Nadomestilo plače je kosmati zaslužek delavca, do katerega je ta upravičen za čas upravičene odsotnosti z dela. Delavec v skladu z veljavno ureditvijo prejema plačo za opravljanje dela,

torej za čas, ko dela, medtem ko za čas odsotnosti, ko ne dela, delavec ne prejema plače, ampak ima v skladu z veljavno ureditvijo pravico do nadomestila plače (Kresal, 2000, str. 43). Pravica izvira iz dela oziroma sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ko ima delavec v posebej predpisanih primerih in pogojih pravico do tega nadomestila.

Dnevi odsotnosti so upravičeni dnevi odsotnosti z delovnega mesta, za katere zaposlena oseba prejme nadomestilo, in sicer bodisi v breme delodajalca (npr. redni dopust, prazniki, dela prosti dnevi, bolniška odsotnost do 30 delovnih dni,...), Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ali Zavoda za zdravstveno zavarovanje (npr. porodniška odsotnost, bolniška odsotnost nad 30 delovnih dni, nega,...). Delodajalci v tem primeru izplačujejo delavcem nadomestila plač v breme omenjenih zavodov in tako nadomestila plač ne štejejo med stroške podjetja oziroma med stroške plač (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Po Zakonu o delovnih razmerjih in Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti predstavlja nadomestilo plače strošek delodajalca v primerih, ko je delavec odsoten zaradi:

- bolezni do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela oziroma za največ 120 delovnih dni v koledarskem letu;
- poklicne bolezni in poškodbe pri delu do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela;
- razlogov, ki so na strani delodajalca;
- izobraževanja, ki je v interesu delodajalca;
- prekvalificiranja ali dokvalificiranja v višini 100 % osnove, povečane za dodatek za delovno dobo;
- državnih praznikov in dela prostih dni po zakonu v višini 100 % osnove;
- izrabe letnega dopusta in dovoljene odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin (poroka, rojstvo otroka, smrt bližnjih sorodnikov,...);
- drugih primerih določenih z zakonom, splošnim aktom organizacije oziroma kolektivno pogodbo, ki velja za to organizacijo.

V primeru bolezni, ki ni povezana z delom, pripada delavcu nadomestilo plače v višini 80 % osnovne plače, medtem ko mu v vseh ostalih primerih pripada nadomestilo plače v višini 100 % osnovne plače.

Osnova za izračun nadomestila plače je plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas, in sicer brez dela plače za nadure in uspešnost poslovanja. Nadomestilo tako delavcu pripada za tiste dni in ure, kolikor znaša delovna obveznost, zaradi česar nadomestilo ne more presegati višine plače, ki bi jo delavec dobil, če bi delal (Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, 1997).

Nadomestilo plače se šteje kot dohodek iz delovnega razmerja in se z vidika dohodnine in prispevkov za socialno varnost obravnava enako kot plača za delo.

2.5 DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Delavcem poleg plače pripadajo tudi drugi prejemki iz delovnega razmerja, ki so opredeljeni v Zakonu o delovnih razmerjih ter podrobneje urejeni s kolektivno pogodbo in Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in velja od 1. avgusta 2008.

2.5.1 Regres za letni dopust

Regres in letni dopust sta nerazdružljivo povezana, saj delavec s pridobitvijo pravice do celotnega ali sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi v enakem razmerju tudi pravico do regresa. Delodajalec mora tako delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače, ki je določena v kolektivni pogodbi za dejavnost, v katero spada.

Regres za letni dopust je potrebno izplačati delavcu enkrat letno, in sicer se mu izplača najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta oziroma v nelikvidnih organizacijah najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Regres za letni dopust je znašal v letu 2009 najmanj 686 € oziroma v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu najmanj v višini zakonsko določene minimalne plače na dan izplačila regresa (Regres za letni dopust 2009, 8.1.2010).

2.5.2 Odpravnina ob upokojitvi

Po ZDR ima delavec ob upokojitvi ali ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine, in sicer v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece ali v višini dveh svojih povprečnih mesečnih plač za pretekle tri mesece, v primeru, da je to zanj ugodneje.

Delavec pa do odpravnine ob upokojitvi ni upravičen, če ima pravico do odpravnine v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in če je delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe. Upravičen je do izplačila razlike, če je znesek za dokup delovne dobe nižji od zneska odpravnine, ki bi mu pripadla ob upokojitvi.

Po Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, se odpravnina ob upokojitvi do višine 4.063 EUR ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, in se ji tako do tega zneska ne obračunajo prispevki za socialno varnost ter akontacija dohodnine (Odpravnine ob upokojitvi za leto 2009, 8.1.2010).

2.5.3 Jubilejna nagrada

Jubilejna nagrada je enkratni denarni znesek, ki pripada delavcu ob dopolnitvi 10, 20, 30 ali 40 let dosežene skupne delovne dobe iz vseh delovnih razmerij ali ob dopolnitvi 10, 20, 30, 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Jubilejna nagrada je pravica delavcev, ki je Zakon o delovnih razmerjih ne ureja, pač pa je njena ureditev stvar posameznih kolektivnih pogodb, splošnih aktov delodajalcev in pogodb o zaposlitvi, kjer je poleg pravice določena tudi višina jubilejne nagrade, ki pripada delavcu po določenem obdobju, rok za izplačilo jubilejne nagrade ter obveznost do izplačila jubilejne nagrade. Delodajalec mora tako pri izplačilu jubilejne nagrade upoštevati določila tistih pogodb in aktov, ki so zanj zavezujoča, saj lahko delavci na podlagi teh zahtevajo korektno izplačilo.

Po Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, se jubilejna nagrada za skupno delovno dobo ali za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, do zneskov, ki so navedeni v tabeli 1.

Tabela 1: Zneski jubilejnih nagrad za leto 2009, ki se ne všttevajo v davčno osnovo

Število let delovne dobe	Znesek izplačila v EUR
10 let	460,00
20 let	689,00
30 let	919,00
40 let	919,00

Vir: Jubilejne nagrade 2009, 8.1.2010.

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi zahtevanega števila let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu (Kresal, 2000, str. 73).

2.5.4 Solidarnostna pomoč

Solidarnostna pomoč je pravica delavcev na podlagi delovnega razmerja, ki je namenjena zagotavljanju finančne pomoči delavcem v primeru njihove socialne ali ekonomske ogroženosti.

Solidarnostno pomoč, tako kot jubilejne nagrade, ne ureja Zakon o delovnih razmerjih, ampak jo določajo kolektivne pogodbe dejavnosti ter Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, in sicer za primer smrti delavca ali ožjega družinskega člana (zakonec, otroci, posvojenci), ki ga je delavec vzdrževal, težje invalidnosti ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče. V primeru smrti delavca pripada njegovim ožjim družinskim

članom 60 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece, v primeru smrti družinskega člana pa delavcu pripada 30 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece (Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, 1997).

Po Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov se tako enkratna solidarnostna pomoč ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja:

- do višine 3.443 € v primeru smrti delavca ali njegovega družinskega člana;
- do višine 1.252 € v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca.

V primeru smrti delavca se za solidarnostno pomoč šteje tudi povračilo stroškov pogreba (Solidarnostna pomoč za leto 2009, 8.1.2010).

2.5.5 Boniteta

Boniteta je v Zdoh-2 opredeljena kot vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo določenemu delavcu ali njegovemu družinskemu članu¹ zagotovi delodajalec ali druga oseba v zvezi z zaposlitvijo (Zakon o dohodnini, 2006).

Boniteta je navadno izplačana v naravi, zato je tudi osnova za določanje njene vrednosti primerljiva tržna cena oziroma stroški, ki so nastali pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete (Zakon o dohodnini, 2006).

Po Zdoh-2 boniteta vključuje zlasti:

- uporabo osebnega vozila za privatne namene;
- nastanitev;
- posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne;
- popust pri prodaji blaga ali storitev;
- izobraževanje delavca ali njegovega družinskega člana;
- zavarovalne premije in podobna plačila;
- darila, ki jih zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali bodočemu delavcu ali njegovemu družinskemu članu;
- pravica delavca do nakupa delnic.

Bonitete so ugodnosti, ki jih prejme delavec kot dohodek iz zaposlitve. Delodajalec zanje plačuje dohodnino in prispevke za socialno varnost, vrednost bonitet pa se ne izplača. Bonitete obdavčimo tako, da se za neto znesek bonitete poveča osnova pri obračunu dohodnine plače delavca. Kot dohodek iz delovnega razmerja se tako boniteta med letom

¹ Za družinskega člana se šteje zakonec zavezanca ali otrok, posvojenec in pastorek zavezanca ali otrok zunajzakonskega partnerja ter starši in posvojitelji zavezanca. Za družinskega člana se šteje tudi partner v istospolni skupnosti in otrok partnerja v istospolni skupnosti.

obdavči z akontacijo dohodnine po progresivni davčni lestvici, medtem ko se kot dohodek iz pogodbenega odvisnega razmerja med letom obdavči s 25 % akontacijo dohodnine.

2.6 POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

Delodajalec mora po ZDR delavcu ob izplačilu plače zagotoviti še nekatera druga povračila stroškov v zvezi z delom, ki mu pripadajo, in sicer povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Med povračila stroškov v zvezi z delom sodita tudi terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje.

Kolektivne pogodbe določajo najnižjo višino povračil stroškov, do katerih so delavci upravičeni, najvišji še neobdavčeni zneski povračil pa so določeni z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in veljajo od 1. avgusta 2008.

2.6.1 Prehrana med delom

Povračilo stroškov za prehrano med delom (regres za prehrano med delom) pripada delavcu, ki dela najmanj s polovičnim delovnim časom, učencu, vajencu in študentu na praksi, in sicer za dneve, ko so na delu prisotni. Znesek regresa za prehrano se usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen prehranskih proizvodov.

V primeru, da prehrana pri delodajalcu v letu 2009 ni bila organizirana, je bil delavec, za polni delovni čas, upravičen do povračila stroškov za prehrano najmanj v višini 3,56 € oziroma do najvišjega še neobdavčenega zneska v višini 6,12 € ter dodatnih 0,76 € za vsako dodatno uro po 10 urah prisotnosti na delu.

2.6.2 Prevoz na delo in z dela

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini 60 % stroškov najcenejšega javnega prevoza in največ v višini neobdavčenega 100 % stroška javnega prevoza, ne glede na to ali je zaposlen za polni ali krajši delovni čas.

Če delavec nima možnosti prevoza z javnim prevoznim sredstvom oziroma je njegovo prebivališče oddaljeno vsaj en kilometer od mesta opravljanja dela, se mu povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,13 € oziroma največ v višini 0,18 € neobdavčenega zneska za vsak polni kilometer prevožen med prebivališčem in krajem opravljanja dela.

2.6.3 Službena potovanja

Do povračila stroškov za službeno potovanje so upravičeni delavci, ki so na podlagi potnega naloga napoteni na službeno potovanje zaradi opravljanja delovnih nalog ali izobraževanja, in sicer izven kraja, kjer opravljajo delo ali izven kraja njihovega stalnega oziroma začasnega prebivališča. V zvezi s službenim potovanjem delavcu pripada dnevnic, povračilo stroškov prevoza in stroškov prenočišča.

Dnevnica je povračilo stroškov za prehrano na službenem potovanju, do katerega je delavec upravičen, če službeno potovanje traja več kot 6 ur in pri tem prehrana ni zagotovljena. Znesek dnevnice se ne všteva v davčno osnovo, če je izplačan za potovanje, ki traja:

- od 6 do 8 ur – v višini od 5,26 € do 7,45 €;
- od 8 do 12 ur – v višini od 7,51 € do 10,68 €;
- nad 12 ur – v višini od 15,02 € do 21,39 €.

Povračilo stroškov za prevoz na službenem potovanju pripada delavcu, ki je na podlagi potnega naloga, priloženega računa oziroma vozovnice upravičen do povrnitve stroškov prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi oziroma lastnim prevoznim sredstvom. V primeru, da delavec potuje z lastnim prevoznim sredstvom, se v davčno osnovo ne všteva izplačilo zneska v višini od 0,32 do 0,37 € za vsak prevožen kilometer.

Med povračila stroškov za prevoz na službenem potovanju se na podlagi priloženih računov štejejo tudi povračila stroškov za različne takse, cestnine, parkirnine, povračila stroškov za prevoz in prenos stvari oziroma prtljage, povračila stroškov za gorivo, če se uporablja službeno vozilo ter povračila telefonskih stroškov.

Povračilo stroškov prenočišča na službenem potovanju pripada delavcu, ki mora zaradi dela prenočiti v drugem kraju, kot je njegovo stalno oziroma začasno prebivališče. Če delavcu na službenem potovanju v Sloveniji, ki traja nad 8 do 12 ur, v stroških prenočišča pripada tudi zajtrk, se mu dnevnic zmanjša za 15 %, če pa potovanje traja nad 12 ur, se mu dnevnic zmanjša za 10 %. Delavcu, ki pa je napoten na službeno potovanje v tujino in ima v stroških prenočišča vključen tudi zajtrk, se mu dnevnic zmanjša za 15 %, če potovanje traja nad 8 do 14 ur, ter za 10 %, če potovanje traja nad 14 do 24 ur.

V primeru, da povračilo stroškov prenočišča zajema dejansko nastale stroške, ki so dokumentirane z potnim nalogom in z računi, se povračilo stroškov prenočevanja na službenem potovanju ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

2.6.4 Terenski dodatek

Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca, in če

ima na terenu s strani delodajalca zagotovljeno prehrano in prenočišče. V tem primeru se mu terenski dodatek ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 4,49 € na dan (Terenski dodatek 2009, 2.9.2009).

2.6.5 Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje pripada delavcu, ki opravlja delo izven kraja stalnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca, poleg tega pa zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje ožje družine. Ožjo družino predstavljajo zakonski oziroma izvenzakonski partnerji ter otroci do dopolnjenega osemnajstega leta starosti oziroma največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti, če se redno šolajo (Sklep o pravici do nadomestila za ločeno življenje, 2001).

Nadomestilo za ločeno življenje, ki obsega nadomestilo stroškov stanovanja in nadomestilo stroškov prehrane, se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 334 € na mesec.

Terenski dodatek, dnevnica ter nadomestilo za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

2.7 OBDAVČITEV PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV

Plače oziroma bruto plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja so osnova za obračun davkov in prispevkov. Ob obračunu bruto plač morajo tako podjetja obračunati in plačati tri vrste davkov in prispevkov, in sicer:

- akontacijo dohodnine;
- prispevke za socialno varnost;
- davek na izplačane plače.

2.7.1 Dohodnina

Dohodnina ali davek od dohodkov fizičnih oseb predstavlja v Sloveniji zelo pomemben davek, saj so z njo obdavčeni dohodki fizičnih oseb – rezidentov in nerezidentov, ki so bili pridobljeni oziroma doseženi v davčnem letu oziroma koledarskemu letu, in tako bremeni večino aktivnih prebivalcev v državi. Rezidenti so obdavčeni po načelu svetovnega dohodka, nerezidenti pa samo po načelu vira dohodka. To pomeni, da je obdavčen le dohodek, ki ga ustvarijo v RS (Zakon o dohodnini, 2006).

Zdoh-2 določa naslednje vire dohodnine (Klun, 2007, str. 35):

- dohodek iz zaposlitve;
- dohodek iz dejavnosti;
- dohodek iz kapitala;

- dohodek iz osnovne kmetijske in gozdarske dejavnosti;
- dohodek iz oddajanja premoženja v najem in iz prenosa premoženjske pravice;
- drugi dohodki.

V diplomskem delu bom v nadaljevanju obravnavala le dohodek iz zaposlitve kot vir dohodnine, ker le-ta zadeva vsebino diplomskega dela.

Davčna osnova in davčna stopnja

Dohodnina je progresiven davek, saj z rastočo davčno osnovo narašča tudi povprečna davčna stopnja, ki je izračunana kot razmerje med celotno plačano dohodnino v letu in davčno osnovo. Čim višja je neto davčna osnova, tem večja je davčna stopnja in s tem tudi davčna obremenitev. Lestvica za dohodnino je vedno predpisana in znana vnaprej in se v teku koledarskega leta ne spreminja (Mavrič, 2008, str. 15).

Tabela 2: Letne stopnje dohodnine za davčno leto 2009 v Sloveniji

Če znaša neto letna davčna osnova v €		Znaša dohodnina v €	
Nad	Do		
	7.410,42		+ 16 %
7.410,42	14.820,83	1.185,67	+ 27 % nad 7.410,42
14.820,83		3.186,48	+ 41 % nad 14.820,83

Vir: Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009, 8. 12. 2009.

Letne stopnje dohodnine se upoštevajo tudi pri izračunu dohodnine dohodkov iz drugih pogodbenih razmerjih.

Osnova za dohodnino za dohodke iz delovnega razmerja je dohodek iz delovnega razmerja, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost delavca, ki so opredeljeni s posebnimi predpisi in jih je dolžan plačevati delodajalec, ter za uveljavljene davčne olajšave. Delodajalec tako od vsakega izplačila delavcu, ki je obdavčen z dohodnino, ob izplačilu od osnove obračuna akontacijo dohodnine (Zakon o dohodnini, 2006).

Pri izračunu akontacije dohodnine, ki ga izplača glavni delodajalec, se uporabijo letne stopnje dohodnine in lestvica preračunana na mesečno raven, poleg tega pa se upošteva tudi zmanjšanje davčne osnove za uveljavljanje olajšav, preračunanih na mesečno raven. Če pa delodajalec ni glavni delodajalec, se akontacijo dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja izračuna po stopnji 25 % od davčne osnove (bruto plača minus obvezni prispevki za socialno varnost), brez upoštevanja olajšav (Zakon o dohodnini, 2006).

Ob izplačilu dohodka iz delovnega razmerja je tako delodajalec dolžan obračunati davek od dohodka iz delovnega razmerja in druge obvezne dajatve, davčnemu organu pa dostaviti obrazec REK-1 (obrazec davčnih odtegljajev od dohodkov iz delovnega razmerja) ter obrazec REK-1b (obrazec davčnih odtegljajev od pokojnin, nadomestil in drugih dohodkov iz naslova obveznega socialnega zavarovanja) najkasneje na dan izplačila dohodka iz delovnega razmerja.

Vsi dohodki iz delovnega razmerja niso obdavčljivi dohodki, saj obstajajo tudi take vrste dohodkov, ki so iz obdavčitve izvzeti. V davčno osnovo se ne vštevajo (Zakon o dohodnini, 2006):

- obvezni prispevki za socialno varnost, ki jih je za delavca dolžan plačati delodajalec, in so v celoti neobdavčeni;
- vrednost uniform in osebnih zaščitnih delovnih sredstev, vključno s stroški za njihovo vzdrževanje, ki so v celoti neobdavčeni, pod pogojem, da so določene s posebnimi predpisi;
- premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki jih za račun delavca oziroma zavarovanca plačuje delodajalec izvajalcu pokojninskega načrta, a največ do zneska, ki je enak 24 % obveznih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za delavca in ne več kot 2.390 € letno;
- povračila stroškov v zvezi z delom (prehrana med delom, prevoz na delo in z dela, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje) in stroškov v zvezi s službenim potovanjem (dnevnic, kilometrini, prenočišča) pod pogoji in do višine, ki jih določa vlada;
- nadomestila za uporabo lastnega orodja, naprav in predmetov potrebnih za opravljanje dela na delovnem mestu, pod pogojem, da so določena s posebnimi predpisi, in sicer se ne vštevajo v davčno osnovo do višine 2 % mesečne plače delavca oziroma največ do 2 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji;
- jubilejna nagrada za delovno dobo, odpravnina ob upokojitvi in enkratna solidarnostna pomoč do višine, ki jo določa vlada;
- odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (na podlagi 109. člena ZDR) do višine desetih povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji;
- plačila vajencem, dijakom in študentom za obvezno praktično delo do višine, ki jo določi vlada.

Davčne olajšave

Davčne olajšave predstavljajo odbitek pred obdavčljivo davčno osnovo, torej zmanjšujejo davčno osnovo in s tem njegovo davčno obveznost. Iz davčne osnove je potrebno izločiti tisti del dohodka zavezanca, ki ga potrebuje za lastno zadovoljevanje življenjskih potreb.

Na področju obdavčitev fizičnih oseb se davčne olajšave delijo na dve skupini, in sicer na standardne in nestandardne. Standardne olajšave so olajšave, ki se priznajo vsakemu davčnemu zavezancu, ki izpolnjuje z zakonom določene pogoje, in sicer neodvisno od višine dejanskih izdatkov. Mednje spadajo splošne olajšave, osebne olajšave, posebne osebne olajšave in posebne olajšave za vzdrževane družinske člane. Nestandardne olajšave pa so tiste olajšave, ki so odvisne od dejanskih izdatkov davčnega zavezanca. Sem spada olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Splošna olajšava rezidentom zmanjšuje letno davčno osnovo v višini, ki je določena za posamezno leto, in sicer pod pogojem, da drug rezident za njega ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana (Zakon o dohodnini, 2006). Višina skupne splošne olajšave je odvisna od višine skupnega dohodka v posameznem letu.

Tabela 3: Višina skupne splošne olajšave v Sloveniji v letu 2009

Če znaša skupni dohodek v €		Znaša splošna olajšava v €
Nad	Do	
	8.557,30	5.113,35
8.557,30	9.897,60	4.082,35
9.897,60		3.051,35

Vir: Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009, 8. 12. 2009.

Pri izračunu akontacije dohodnine se od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja upošteva:

Tabela 4: Mesečna splošna olajšava za leto 2009

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v €		Znaša splošna olajšava v €
Nad	Do	
	713,11	426,11
713,11	824,80	340,20
824,80		254,28

Vir: Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009, 8. 12. 2009.

Nekateri davčni zavezanci so poleg splošne olajšave upravičeni tudi do osebnih olajšav, kar jim še dodatno zniža letno davčno osnovo. Osebne olajšave pripadajo (Zakon o dohodnini, 2006):

- rezidentu, 100 % invalidu s priznano pravico do tuje nege in pomoči, in sicer v višini 16.314,90 € za leto 2009;
- rezidentu po dopolnjenem 65. letu starosti v višini 1.313,17 € za leto 2009;

- rezidentu prejemniku pokojnine iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, in sicer se mu prizna zmanjšanje dohodnine v višini 13,5 % odmerjene pokojnine;
- rezidentu, ki prejema nadomestila iz obveznega invalidskega zavarovanja v višini 13,5 % odmerjenega nadomestila.

Rezident, ki samostojno opravlja specializiran poklic na področju kulturne dejavnosti ali samostojno opravlja novinarski poklic, pri tem pa nima sklenjenega delovnega razmerja ter ne opravlja druge dejavnosti, je upravičen do **posebne osebne olajšave**. Prizna se mu zmanjšanje davčne osnove od dohodka iz dejavnosti v višini 15 % prihodkov letno, do zneska 25.000 € njegovih prihodkov iz dejavnosti v letu, za katero se odmerja dohodnina. Posebna osebna olajšava pripada tudi rezidentu, ki se izobražuje ali ima status dijaka oziroma študenta do 26. leta starosti. Za opravljeno začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, se mu prizna zmanjšanje davčne osnove od dohodka v znesku, ki je enak znesku splošne olajšave (Zakon o dohodnini, 2006). V letu 2009 znaša posebna osebna olajšava 3.051,35 €.

Posebna olajšava se prizna rezidentu, ki vzdržuje družinske člane, in sicer se mu na podlagi določenega števila vzdrževanih družinskih članov prizna zmanjšanje letne davčne stopnje za zneske, ki so navedeni v tabeli 5.

Tabela 5: Posebna olajšava za vzdrževane otroke za leto 2009

	Letna olajšava v €	Mesečna olajšava v €
Za prvega vzdrževanega otroka	2.251,46	187,62
Za vzdrževanje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	8.157,99	679,83
Za drugega vzdrževanega otroka	2.447,62	203,97
Za tretjega vzdrževanega otroka	4.082,27	340,19
Za četrtega vzdrževanega otroka	5.716,92	476,41
Za petega vzdrževanega otroka	7.351,57	612,63

Vir: Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009, 8. 12. 2009.

Za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana pa rezidentu v letu 2009 pripada posebna letna olajšava v višini 2.251,46 EUR oziroma posebna mesečna olajšava v višini 187,62 EUR (Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009, 8.12.2009).

Nestandardna olajšava je olajšava v obliki znižanja davčne osnove, kamor spada olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje se prizna zavezancu, ki zase plačuje premijo prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (pri čemer mora biti

pokojninski načrt odobren in vpisan v odgovarjajoč register), in sicer v višini 24 % plačanih prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zavarovanca oziroma 5,844 % pokojnine zavarovanca (Čok et al., 2005, str. 23). Za leto 2009 znaša olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje 2.604,54 € letno.

2.7.2 Prispevki za socialno varnost

Prispevki za socialno varnost spadajo med »veliko trojico« dajatev v sistemu javnih financ v Sloveniji in so po obsegu tudi največji. Predpisani so z Zakonom o prispevkih za socialno varnost (v nadaljevanju ZPSV), ki določa obračunavanje in plačevanje ter stopnje prispevkov za socialno varnost (Zakon o prispevkih za socialno varnost, 1996).

V Sloveniji poznamo štiri skupine prispevkov (Klun, 2007, str. 79):

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje;
- prispevek za zdravstveno zavarovanje (ločen za bolezni in poškodbe zunaj dela in za poškodbe pri delu in poklicne bolezni);
- prispevek za starševsko varstvo;
- prispevek za zaposlovanje.

Osnove za plačevanje socialnih prispevkov so (za vse kategorije zavarovancev, razen za kmete, ki so samo zdravstveno zavarovani) enake za obvezno zdravstveno zavarovanje, za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za starševsko varstvo ter za zaposlovanje. Samozaposleni pa zase plačujejo obe vrsti prispevkov, tako delodajalčeve kot delavčeve (Čok et al., 2005, str. 44).

Zavezanci plačujejo prispevke za socialno varnost iz bruto plače in iz bruto nadomestil plače za čas odsotnosti z dela v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, ki bremenijo delodajalce. Od leta 1998 pa zavezanci plačujejo prispevke za socialno varnost tudi od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja, vključno s stimulacijami in bonitetami. Plačujejo se tudi pri odpravninah, jubilejnih nagradah in solidarnostnih pomočeh ter povračilih stroškov v delu, ki presegajo znesek, določen s predpisom vlade, ter od regresov za letni dopust v delu, ki presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v RS (Čok et al., 2005, str. 44).

Prispevki se ne plačujejo od odpravnin, izplačanih zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov ter od premij prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Od nadomestil, ki pa jih povrne Zavod za zdravstveno varstvo, delodajalec ni zavezan za obračun in plačilo prispevkov za socialno varnost.

Zavezanca za plačevanje prispevkov za socialno varnost sta delavec in delodajalec, obračunava in plačuje pa jih delodajalec oziroma izplačevalec plač sočasno z obračunom plač.

Delavci plačujejo prispevke iz bruto prejemkov, delodajalci pa na bruto prejemke. Tako je tudi odvisno, kdo plačuje prispevke (Zakon o prispevkih za socialno varnost, 1996).

Prispevki delavca oziroma prispevki iz plače znašajo skupaj 22,10 %, prispevki delodajalca pa znašajo skupaj 16,10 % in se plačujejo od bruto plač. Prispevne stopnje za posamezen prispevek socialne varnosti so prikazane v tabeli 6.

Tabela 6: Stopnje prispevkov za socialno varnost v Sloveniji

PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	Prispevek delodajalca	Prispevek delavca
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85	15,50
Prispevki za obvezno zdravstveno zavarovanje	6,56 + 0,53	6,36
Prispevki za zaposlovanje	0,06	0,14
Prispevki za starševsko varstvo	0,10	0,10
Skupaj	16,10	22,10

Vir: Zakon o prispevkih za socialno varnost, 1996; Klun, 2007, str. 81.

Te visoke obdavčitve dela so ena glavnih značilnosti slovenskega davčnega sistema. Neprijetne so tako za delavca kot delodajalca.

Zavezanci, ki nimajo plače, plačujejo prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje od zavarovalne ali druge osnove, določene v skladu s predpisi o obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju, če ni z zakonom določeno drugače (Markovič-Hribernik & Jagrič, 2007, str. 39).

2.7.3 Davek na izplačane plače

Plače so po Zakonu o davku na izplačane plače obdavčene tudi z davkom na izplačane plače, ki predstavlja prihodek proračuna Republike Slovenije.

Davek na izplačane plače je bil uveden leta 1996 kot posledica znižanja delodajalčevih prispevkov na bruto plače ter istočasno kot poskus izenačitve položaja delovno intenzivnih panog, kjer so plače nižje, z ostalimi panogami (Čok, 2005, str. 59). Uporabljal naj bi se le za določeno obdobje, a je bila odločitev o ukinitvi tega davka sprejeta šele leta 2005 (Klun, 2007, str. 44).

Davke plačujejo pravne in fizične osebe, ki izplačujejo plače in so po posebnih zakonih zavezanci za plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in za zaposlovanje. Plačila davka pa so

oproščena invalidska podjetja ter tuja diplomatska predstavništva in konzulati, ki delujejo v Republiki Sloveniji (Zakon o davku na izplačane plače, 2006).

Davek na izplačane plače se obračunava in plačuje od bruto plač. Davčne stopnje so progresivne in so se v letu 2006 gibale med 0 % in 11,8 %, v letu 2007 med 0 % in 8,9 % ter v letu 2008 med 0 % in 4,4 %, kot je prikazano tudi v tabeli 3 (Klun, 2007, str 44). Davčne stopnje so se torej z leti zniževale, a kljub temu ohranjale navadno progresijo, kar je tudi razvidno v tabeli 7.

Tabela 7: Davčne stopnje davka na izplačane plače

Znesek bruto plače	Stopnja davka v letu 2006	Stopnja davka v letu 2007	Stopnja davka v letu 2008
do 688,53 €	0 %	0 %	0 %
od 688,53 € do 1.669,17 €	3,0 %	2,3 %	1,1 %
od 1.669,17 € do 3.129,69 €	6,3 %	4,7 %	2,3 %
nad 3.129,69 €	11,8 %	8,9 %	4,4 %

Vir: Zakon o davku na izplačane plače, 2006.

Davek se obračuna ob izplačilu plač in plača v šestih dneh po izplačilu plač oziroma najpozneje do prvega naslednjega izplačila plač (Zakon o davku na izplačane plače, 2006).

1. januarja leta 2009 je prenehala obveznost plačevanja davka na izplačane plače, s čimer so se zmanjšali stroški plač za delodajalca, poleg tega pa se je na ta način razbremenilo gospodarstvo in povečalo zaposlovanje visoko izobraženih kadrov.

2.8 PRIMER OBRAČUNA PLAČE

V tabeli 8 je prikazan primer izračuna plače za delavko, zaposleno v čistilnem servisu. Obračun plače se nanaša na mesec december 2009, ki je vseboval 176 delovnih ur in 8 ur praznika.

Tabela 8: Izračun plače čistilke zaposlene v čistilnem servisu (v €)

1. Bruto plača	697,43
• redno delo (176 ur)	344,93
• dodatek do minimalne plače	236,82
• praznik (8 ur)	15,68
• dodatek – stimulacija	100,00

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

2. Prispevki delavca (22,1 %)	154,14
• PIZ (15,50 %)	108,10
• Zdravstveno varstvo (6,36 %)	44,36
• Zaposlovanje (0,14 %)	0,98
• Starševsko varstvo (0,10 %)	0,70
3. Davek (akontacija dohodnine od osnove)	18,75
4. Neto plača (1-2-3)	524,54
5. Drugi prejemki iz delovnega razmerja	108,40
• Prehrana na delu (22 dni)	88,00
• Prevoz na delo	20,40
6. Skupaj za izplačilo (4+5)	632,94
7. Prispevki delodajalca (16,1 %)	112,29
• PIZ (8,85%)	61,72
• Zdravstveno varstvo (7,09 %)	49,45
• Zaposlovanje (0,06 %)	0,42
• Starševsko varstvo (0,10 %)	0,70
8. Skupni strošek delodajalca (1+5+7)	918,12

Vir: Plačilna lista, december 2009.

3 DOHODEK IZ DRUGEGA POGODBENEGA RAZMERJA

3.1 OBDAVČITEV DOHODKA IZ DRUGEGA POGODBENEGA RAZMERJA

Dohodek iz drugega pogodbenega razmerja je oblika dohodka, ki se všteva v letno davčno osnovo, kar pomeni, da se seštejejo vse davčne osnove dohodkov, ki se vštevajo v letno davčno osnovo, odštejejo pa olajšave (npr. splošna olajšava, olajšava za vzdrževane družinske člane). Od te osnove ugotovljen znesek dohodnine se zmanjša za med letom od teh dohodkov plačane akontacije dohodnine. Tako akontacija dohodnine predstavlja vnaprej/med letom plačano dohodnino.

Davčna osnova od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja je vsak posamezen bruto dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 % dohodka. Prejemnik dohodka lahko poleg normiranih stroškov uveljavlja tudi dejanske stroške prevoza in nočitve v zvezi z opravljanjem dela ali storitev, in sicer se mu priznajo na podlagi dokazil pod pogoji in do višin, ki jih določi vlada (Zakon o dohodnini, 2006).

Ob izplačilu dohodka iz drugega pogodbenega razmerja je torej izplačevalec oziroma delodajalec dolžan obračunati davek od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja in druge obvezne dajatve, davčnemu organu pa dostaviti obrazec REK-2 (obrazec davčnih odtegljajev od dohodkov po ZDoh-2, ki niso dohodki iz delovnega razmerja) oziroma obrazec REK-1a (obrazec davčnih odtegljajev od plačil vajencem, dijakom in študentom za obvezno praktično delo) in izračunati ter plačati akontacijo dohodnine po 25 % stopnji od osnove za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja (Bonifer, 2004, str. 26). Na letni ravni se ti dohodki všttevajo v letno davčno osnovo.

3.2 AVTORSKI HONORAR

Avtorska dela so individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki jih posameznik opravlja preko avtorske pogodbe. Z avtorsko pogodbo o naročilu dela se avtor zaveže ustvariti določeno delo v določenem roku in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Na naročenem avtorskem delu avtor obdrži vse avtorske pravice, razen pravice distribuiranja, če ni z zakonom ali avtorsko pogodbo drugače določeno (Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, 2007).

Avtorska pravica je pravica avtorja na avtorskem delu, iz katere izvirajo izključna osebna upravičenja (moralne avtorske pravice), izključna premoženjska upravičenja (materialne avtorske pravice) in druga upravičenja avtorja (druge pravice avtorja) (Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, 2007).

Delo na podlagi avtorske pogodbe ne pomeni rednega delovnega razmerja in zato za izvajalca avtorskega dela ne veljajo določila Zakona o delovnih razmerjih, ampak se uporablja Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (v nadaljevanju ZASP-UPB3), ter določila Obligacijskega zakonika o podjemni pogodbi. To tudi pomeni, da avtorju ne teče delovna doba ter da ga naročnik ni dolžan zavarovati oziroma mu plačevati ostalih obveznih prispevkov za socialno varnost.

Splošne predpostavke, ki jih mora izpolnjevati določeno delo, da ga lahko uvrščamo med avtorska dela, so (Avtorski honorar, 9.2.2010):

- stvaritev – delo mora biti rezultat človekove ustvarjalne dejavnosti;
- ustvarjalnost – gre za ustvarjanje na področju znanosti, književnosti ali umetnosti;
- duhovnost – v delu se izražajo misli, čustva in občutki;
- individualnost – delo pomeni novost ali vsaj izvornost;
- izraženost – avtorsko delo mora biti izraženo v neki konkretni obliki (npr. pesem na papirju).

Preko avtorske pogodbe lahko tako posameznik opravlja le avtorska dela, ki so navedena v ZASP-UPB3, in sicer (Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, 2007):

- govornjena dela, kot npr. govori, pridige, predavanja;

- pisana dela, kot npr. leposlovna dela, članki, priročniki, študije ter računalniški programi;
- glasbena dela z besedilom ali brez besedila;
- gledališka, gledališko-glasbena in lutkovna dela;
- koreografska in pantomimska dela;
- fotografska dela in dela, narejena po postopku, podobnem fotografiranju;
- avdiovizualna dela;
- likovna dela, kot npr. slike, grafike in kipi;
- arhitekturna dela, kot npr. skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture, urbanizma in krajinske arhitekture;
- dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja;
- kartografska dela;
- predstavitev znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).

Opravljanje dela preko avtorske pogodbe je združljivo z vsemi drugimi oblikami dela. Posameznik lahko tako pridobiva dohodke iz naslova avtorske pogodbe, kljub temu da je zaposlen za določen ali nedoločen delovni čas, je samostojni podjetnik, opravlja delo preko podjetne pogodbe ali je redni oziroma izredni študent (Avtorska pogodba, 9.2.2010).

Obdavčitev avtorskega honorarja je odvisna od njegovega statusa oziroma razmerja z delodajalcem oziroma naročnikom storitve. V primeru avtorskega honorarja kot dohodka iz drugega pogodbenega razmerja se le-ta obračuna, kot je prikazano v tabeli 9.

Tabela 9: Primer obdavčitve dohodka iz avtorske pogodbe (v €)

Bruto znesek	1.000
- 10 % normirani stroški	- 100
= osnova za izračun akontacije dohodnine	900
- 25 % akontacija dohodnine	-225
Neto izplačilo	775
Strošek izplačevalca	1.000

Vir: Podjemna pogodba ali avtorska pogodba?, 13.1.2010.

Za delo preko avtorske pogodbe se vsakemu zavezancu prizna splošna olajšava, pod pogojem, da drug rezident zanj ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževane družinske člane. V letu 2009 se splošna olajšava prizna v višini 3.051,35 €.

3.3 PODJEMNA POGODBA

Podjemna pogodba ali pogodba o delu je pogodba civilnega prava, ki se sklene med naročnikom in podjemnikom. Opredeljena je z OZ, kjer je določeno, da se s pogodbo podjemnik zaveže, da bo za naročnika, v terminsko določenem času, opravil določeno delo,

kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo, naročnik pa mu je za to dolžan plačati s pogodbo dogovorjeno plačilo (Obligacijski zakonik, 2001). Plačilo predstavlja cena storitve, ki se določi v pogodbi, če ni že določeno z obvezno tarifo ali s kakšnim drugim obveznim pravnim aktom.

Podjemna pogodba preneha veljati, ko je delo opravljeno in je dosežen rezultat. Gre torej za enkratno izpolnitveno ravnanje, kjer je predmet pogodbe rezultat dela in podjemnik sam odgovarja za rezultate dela. Podjemna pogodba se največkrat uporablja pri obrtniških delih in popravilih, varstvu otrok ter čiščenju prostorov.

Plačilo iz podjemne pogodbe je dohodek posameznika, zato je obdavčen v okviru dohodnine oziroma dohodka iz drugega pogodbenega razmerja in se vključuje v letno dohodninsko osnovo (Podjemna pogodba ali avtorska pogodba?, 13.1.2010). Dohodek je z vidika dohodnine obdavčen enako kot avtorski honorar, vendar pa naročnika poleg obračuna akontacije dohodnine bremenijo še dodatni stroški.

Podjetje je od zneska dohodka dolžno obračunati posebni davek na določene prejemke v skladu z Zakonom o posebnem davku na določene prejemke. Davčna stopnja znaša 25 % in se izračuna od bruto izplačila posamezniku za opravljeno delo ali storitev po podjemni pogodbi. V bruto osnovo se všttevajo vsa povračila stroškov, ki jih je fizična oseba prejela v zvezi z opravljanjem storitve (Zakon o posebnem davku na določene prejemke, 1993).

Poleg posebnega davka na določene prejemke je podjetje dolžno obračunati tudi pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in sicer v višini 6 % od bruto zneska dohodka ter pavšalni prispevek za zdravstveno zavarovanje (za poškodbe pri delu in poklicno bolezen) v višini 4,27 € (Podjemna pogodba ali avtorska pogodba?, 13.1.2010). Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se obračuna in plača ob izplačilu dohodka, medtem ko se prispevek za zdravstveno zavarovanje plačuje mesečno od vsake sklenjene podjemne pogodbe, ki velja v posameznem mesecu in to dokler kakšna pogodba ne preneha veljati. To pomeni, da morajo zavezanci pavšal obračunati in plačati mesečno, ne glede na to, ali je plačilo na osnovi pogodbe izvedeno vsak mesec ali le občasno. Oba pavšalna prispevka bremenita podjetje, saj gre strošek v breme podjetja in ne v breme prejemnika dohodka.

V tabeli 10 je prikazan primer obdavčitve dohodka iz podjemne pogodbe.

Tabela 10: Primer obdavčitve dohodka iz podjemne pogodbe (v €)

Bruto znesek	1.000,00
- 10 % normirani stroški	- 100,00
= osnova za izračun akontacije dohodnine	900,00
- 25 % akontacija dohodnine	- 225,00

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Neto izplačilo	775,00
Poseben davek na določene prejemke od bruto zneska (25%)	250,00
Pavšalni prispevek za PIZ od bruto zneska (6%)	60,00
Pavšalni prispevek za zdravstveno zavarovanja	4,27
Strošek izplačevalca	1.314,27

Vir: Podjemna pogodba ali avtorska pogodba?, 13.1.2010.

Izplačevalec dohodka po podjemni pogodbi, ki je plačnik davka, mora za obračun zgoraj navedenih davkov in prispevkov poleg obrazca REK-2, na katerem obračuna akontacijo dohodnine, in oba prispevka za socialno varnost, predložiti tudi obračun posebnega davka na določene prejemke.

3.4 DELO PREKO ŠTUDENTSKE NAPOTNICE

Med dohodke iz drugega pogodbenega razmerja štejemo tudi dohodke dijaka ali študenta za opravljano začasno ali občasno delo na podlagi napotnice študentskega servisa. Preko študentskega servisa lahko tako delajo dijaki ali študenti – rezidenti in nerezidenti, ki se izobražujejo in imajo veljaven status dijaka oziroma študenta.

Študentsko delo je danes ena od razširjenih oblik dela, ki se jo poslužujejo tako podjetja kot študentje, saj je korist obojestranska. Podjetja imajo možnost najema cenejše in bolj fleksibilne delovne sile, študentom pa delo predstavlja vir prihodka in način pridobivanja delovnih izkušenj. Posrednik med obema strankama je študentski servis, ki je ena izmed oblik agencij za zaposlovanje.

Delo preko študentskega servisa urejajo določila štirih zakonov oziroma pravilnikov, in sicer (Podjemna pogodba, 9.2.2010):

- Obligacijski zakonik – prek določil o podjemni pogodbi, ker gre pri delu prek študentskega servisa v samem bistvu za podjemno pogodbo;
- Zakon o delovnih razmerjih – čeprav se pri delu preko študentskega servisa uporablja civilnopravno razmerje, se nekaj členov uporablja za delo prek študentskega servisa;
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje – določa kdo lahko dela preko študentskega servisa ter pravila rizičnega sklada za izplačila študentu na podlagi napotnice;
- Zakon o dohodnini – vsebuje nekaj določil, zaradi katerih je delo prek študentskega servisa drugače obdavčeno kot navadno delo prek podjemne pogodbe ali avtorske pogodbe, in tako za študente kot podjetja privlačnejše.

Davčni vidik študentskega dela ureja Zdoh-2, po katerem se dohodki prejeti na podlagi napotnice študentskega servisa všttevajo v davčno osnovo davčnega zavezanca. Davčna

osnova od dohodka za delo preko študentskega servisa je dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 %. Letna davčna osnova je vsota vseh obdavčljivih prihodkov, zmanjšana za olajšave. Za leto 2009 študentom pripadajo tri olajšave, in sicer splošna olajšava, posebna osebna olajšava ter povišana splošna olajšava.

Splošna olajšava se prizna vsakemu zavezancu pod pogojem, da drug rezident zanj ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. To pomeni, da lahko študenti ali dijaki uveljavljajo to olajšavo le, če jih starši ne uveljavljajo v svoji davčni napovedi kot vzdrževane družinske člane, saj se jim v nasprotnem primeru olajšava ne prizna. Za leto 2009 znaša splošna olajšava rezidenta 3.051,35 € (Olajšave, 9.2.2010).

Posebna osebna olajšava se prizna rezidentu, ki se izobražuje in dela na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki posreduje dela dijakom in študentom. Pri tem morata biti izpolnjena dva pogoja, in sicer status študenta ali dijaka ter starost do 26 let. Olajšava se prizna tudi študentu, ki je starejši od 26 let, če se vpiše na študij do 26. leta starosti, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa. Posebna osebna olajšava se ne prizna nerezidentom. Za leto 2009 znaša posebna osebna olajšava 3.051,35 € in se prizna v celoti, tudi če študent ali dijak zanjo izpolnjuje pogoje le del koledarskega leta (Olajšave, 9.2.2010).

Študentu in dijaku se prizna tudi **povišana splošna olajšava** v primerih, ko starši zanj ne uveljavljajo splošne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. Za leto 2009 znaša povišana splošna olajšava 2.062,00 €, če njegovi obdavčljivi prihodki v letu 2009 ne presežejo 8.557,30 € oziroma 1.031,00 €, če njegovi skupni obdavčljivi prihodki ne presežejo 9.897,60 € (Olajšave, 9.2.2010).

Akontacija dohodnine se po zakonu ne izračuna in ne plača ob izplačilu dohodka dijaku ali študentu rezidentu, če izpolnjuje pogoje za študentsko olajšavo (status in starost), ali če izplačilo ne presega 400 evrov, pri čemer se meja oziroma znesek 400 € ne nanaša na napotnico, ampak na posamezni dohodek oziroma nakazilo. Če jih ne izpolnjuje, ali če je izplačilo višje, študentski servis Davčni upravi RS odvede akontacijo dohodnine po stopnji 25 %. Ker znašajo normirani stroški 10 %, je dejanska akontacija 22,5 % (Vpliv študentskega dela na dohodnino in štipendije, 9.2.2010).

Tabela 11: Primer obdavčitve mesečnega dohodka študenta ali dijaka (v €)

	<i>PRIMER 1</i>	<i>PRIMER 2</i>	<i>PRIMER 3</i>
Zasluzek študenta	300,00	401,00	1.000,00
- 10 % normirani stroški	- 30,00	- 40,10	- 100,00
= osnova za izračun akontacije dohodnine	270,00	360,90	900,00
- 25 % akontacija dohodnine	0,00	- 90,23	- 225,00
Neto znesek	300,00	310,78	675,00

V tabeli 11 so prikazani tudi primeri izračuna akontacije dohodnine na letni ravni, v primerih, ko starši študenta ne uveljavljajo kot vzdrževanega družinskega člana in ko starši študenta uveljavljajo kot vzdrževanega družinskega člana. Študentom in dijakom se v letu 2009 odmeri dohodnina po stopnjah iz lestvice v tabeli 2 v poglavju Obdavčitev plač in drugih prejemkov.

Tabela 12: Primeri izračuna akontacije dohodnine na letni ravni (v €)

	Starši študenta <u>ne uveljavljajo</u> kot vzdrževanega družinskega člana		Starši študenta <u>uveljavljajo</u> kot vzdrževanega družinskega člana	
Zasluzek študenta	8.557,30	12.000,00	3.300,00	4.800,00
-10 % normiranih stroškov	- 855,73	- 1.200,00	- 330,00	- 480,00
Posebna osebna olajšava	- 3.051,35	- 3.051,35	- 3.051,35	- 3.051,35
Skupna splošna olajšava	- 5.113,35	- 3.051,35	0,00	0,00
Letna davčna osnova	0,00	4.697,30	0,00	1.268,65
Dohodnina	0,00	751,57	0,00	202,98

Korist od študentskega dela imajo tudi študentski servisi. Študentski servisi obračunavajo posredovanja dela naročnikom (podjetja, društva, zavodi, državne ustanove itd.), in sicer v višini 12 % koncesijskih dajatev in dodatnih 2 % koncesijskih dajatev na vseh izstavljenih računih, ki jih nakazujejo tudi pristojnemu davčnemu organu. Študentski zaslužek preko študentskega servisa je oproščen plačila davka na dodano vrednost, storitev posredovanja dela pa je obdavčena z 20 % DDV.

Tabela 13: Strošek delodajalca, v primeru da zaposli študenta preko študentskega servisa (v €)

Neto znesek	775,00
Koncesijska dajatev po ZZZPB (12%)	93,00
Dodatna koncesijska dajatev po ZDKDPŠ (2%)	15,50
Skupaj koncesijska dajatev (osnova za DDV)	108,50
DDV 20 % od osnove 108,50	21,70
Koncesijske dajatve z DDV	130,20
Pavšalni prispevek po ZZVZZ	4,34
Strošek izplačevalca	909,54

Vir: Primer računa študentskega servisa, 2009.

4 RAZISKAVA O MOŽNIH NAČINIH ZAPOSLOVANJA DELAVCEV

4.1 NAMEN RAZISKAVE

Namen raziskave je na podlagi različnih načinov zaposlovanja, ki predstavljajo podjetjem raznolike stroške, opraviti raziskavo in ugotoviti po kakšnih delavcih oziroma čistilkah povprašujejo v čistilnih servisih, na kakšen način jih zaposlujejo, kateri način zaposlovanja jim predstavlja najmanjše stroške ter kateri način zaposlovanja je v čistilnih servisih najbolj zaželen.

4.2 ANALIZA REZULTATOV

Podatke sem zbirala s pomočjo anonimnega anketnega vprašalnika, ki sem ga pošiljala izbranim čistilnim servisom na območju Ljubljane in okolice, ki se ukvarjajo le s čistilnimi deli, po elektronski pošti. Od 35 poslanih anket sem dobila vrnjenih nazaj le 16 pravilno izpolnjenih. Odgovoriti so morali na 12 vprašanj.

- **Pravnoorganizacijska oblika**

Vsak posameznik se pri ustanavljanju svojega podjetja sooči z vprašanjem, katero pravnoorganizacijsko obliko podjetja izbrati za prvo podjetje. Na to odločitev vpliva več dejavnikov, kot so stroški ustanovitve, začetni kapital, želena stopnja odgovornosti, število zaposlenih in drugo.

V Sloveniji prevladujeta dve pravnoorganizacijski obliki, in sicer družba z omejeno odgovornostjo in samostojni podjetniki, kjer pa je registriranih več samostojnih podjetnikov. To velja tudi za podjetja, ki so registrirana kot druge raznovrstne poslovne dejavnosti oziroma splošno čiščenje stavb, kar lahko potrdim tudi z rezultati ankete v tabeli 14, kjer je bilo anketiranih več čistilnih servisov registriranih kot samostojni podjetniki (Informacije o Poslovnem registru Slovenije, 12.6.2010).

Tabela 14: Organizacijska oblika čistilnih servisov

Pravnoorganizacijska oblika	Število	Odstotek
Samostojni podjetnik (s.p.)	10	62,5
Družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)	6	37,5
Drugo	0	0,0
Skupaj	16	100,0

Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

V anketi je sodelovalo 10 čistilnih servisov registriranih kot samostojni podjetniki in 6 čistilnih servisov registriranih kot družba z omejeno odgovornostjo. Na podlagi tega lahko rečemo, da je anketiranih več manjših podjetij, kar je tudi značilno za slovenski trg, kjer deluje nekaj večjih in srednje velikih ponudnikov, še vedno pa je veliko majhnih čistilnih servisov (Čistilni servisi: Čistijo za tujimi pragi, 7.5.2010).

V anketiranih čistilnih servisih prevladuje čiščenje poslovnih prostorov.

- **Starost podjetja**

Starost podjetja ima pomembno vlogo v poslovanju vsakega podjetja, saj je za podjetja, ki so na trgu dlje časa, značilna večja prepoznavnost na trgu, daljša konkurenčnost na trgu, zvesti naročniki, več izkušenj v izvajanju vseh funkcij, tako poslovnih, upravljaljskih kot delovnih. Starejša podjetja pa morajo ohranjati kvaliteto poslovanja ter spremljati in vnašati novosti, ki se pojavljajo na trgu, saj se vsakodnevno pojavljajo nova podjetja, ki jim predstavljajo konkurenco na trgu. V tabeli 15 je prikazana struktura anketiranih čistilnih servisov glede na čas njihovega delovanja.

Tabela 15: Čas delovanja čistilnih servisov

Starost podjetja	Število	Odstotek
Do 1 leta	2	12,5
Od 1 do 3 let	6	37,5
Od 3 do 6 let	0	0,0
Od 6 do 10 let	4	25,0
10 let in več	4	25,0

Vir. Rezultati ankete, marec 2010.

Med anketiranimi čistilnimi servisi prevladujejo mlada podjetja, katerih čas njihovega delovanja je od 1 do 3 let. Od anketiranih je le 12,5 % čistilnih servisov registriranih kot družba z omejeno odgovornostjo, ki imajo dejavnost registrirano manj od 1 leta, ostali pa imajo dejavnost registrirano 6 let in več. Veliko je torej mladih podjetij, ki se šele uveljavljajo na trgu in pridobivajo nove naročnike, izkušnje, ter malo manj podjetij z dolgoletnimi izkušnjami, katere naročniki, zaradi predpostavke, da je njihova poslovna stabilnost in usposobljenost boljša, pogosteje najemajo. Za naročnike čistilnih servisov je pomembno, da s storitvami čistilnih servisov pridobijo ekonomičnost, strokovnost, razbremenitev kadrov ter manjšo odgovornost, katero prevzamejo čistilni servisi.

Iz lastnega primera lahko povem, da starejša in poznana podjetja niso vedno najboljša in najprimernejša. V letu 2009 sem se prijavila na javni razpis za čiščenje poslovnih prostorov, na eni izmed fakultet Univerze v Ljubljani, kjer so med sedmimi ponudniki izbrali podjetje, ki

je ponudilo konkurenčno ceno na osnovi zahtevanih del. Kljub temu, da je podjetje že dlje časa na trgu, kjer bi pričakovali, da so usposobljeni, organizirani, izkušeni na tem področju, da poznajo želje naročnikov teh storitev ter da se lahko zaupa v njihovo kakovost, lahko samo rečem, da je v tem primeru daleč od tega. Naročnik se konstanto pritožuje nad delom oziroma nedelom čistilk (zamujanje v službo, slabo dnevno čiščenje, premalo čistilk), njihovo slabo organizacijo, usposobljenostjo in odgovornostjo, saj za usluge čistilnega servisa plačajo veliko, dobijo pa malo.

Priložnost je treba dati tudi mladim podjetjem, saj so po vsej verjetnosti ravno tako usposobljeni in kakovostni v svojem delu ter predstavljajo konkurenco ostalim podjetjem registriranim v tej dejavnosti. Osebo sem prepričana, da bi v primeru, da bi me izbrali, kljub slabim izkušnjam, delo veliko bolje opravila, saj bi naročniku zagotovila boljšo kakovost dela na podlagi dobre usposobljenosti (delovna sredstva, delovna sila) in organizacije dela.

- **Število zaposlenih čistilk**

Število zaposlenih čistilk v čistilnih servisih se običajno prilagaja obsegu dela oziroma sklenjenim pogodbam, ki jih z naročnikom sklenejo za določena obdobja. Tako je tudi pri anketiranih čistilnih servisih, ki število zaposlenih prilagajajo velikosti podjetja in obsegu poslovanja.

Tabela 16: Število zaposlenih čistilk

Število zaposlenih	Število	Odstotek
Manj kot 10	12	75,0
Od 11 do 20	0	0,0
Od 21 do 30	0	0,0
Od 31 do 40	2	12,5
41 ali več	2	12,5

Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

Iz podatkov je razvidno, da ima kar 75 % anketiranih čistilnih servisov v povprečju zaposlenih manj kot 10 čistilk. Večina anketiranih servisov torej kljub njihovi pravnoorganizacijski obliki in času delovanja, spada v skupino malih podjetij. Pretežno vzdržujejo manjše objekte, ki ne zahtevajo večjo kapaciteto delovne sile in delovnih sredstev. Podjetja pa kapaciteto delavcev po potrebi dopolnjujejo z dodatnim sodelovanjem z delavci preko podjemnih pogodb in študentskih napotnic.

- **Število čistilk, s katerimi sodelujejo na podlagi podjemne pogodbe ali študentske napotnice**

Delodajalci se pogosto srečujejo s situacijo, ko potrebujejo dodatno delovno silo za krajši, določen čas zaradi nekega začasnega projekta ali zaradi povečanega obsega dela. Čistilni servisi pogosto sodelujejo s čistilkami preko podjemnih pogodb oziroma študentskih napotnic, saj jim to predstavlja nižje stroške dela, poleg tega pa jim to kratkoročno omogoča dodatno delovno silo v primeru začasno povečanega obsega dela in nadomeščanja začasno odsotnih čistilk.

Tabela 17: Število čistilk, s katerimi sodelujejo preko podjemne pogodbe ali študentske napotnice

Število čistilk	Število	Odstotek
Manj kot 5	12	75,0
Od 6 do 10	4	25,0
Od 11 do 15	0	0,0
Od 16 do 20	0	0,0
21 ali več	0	0,0

Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

Iz rezultatov je razvidno, da 75 % anketiranih, zaposluje oziroma sodeluje z manj kot 5 čistilkami preko podjemne pogodbe ali študentske napotnice. Podjemne pogodbe običajno sklepajo za cel mesec, medtem ko študenti največkrat opravljajo čistilna dela le posamezne dneve, ko je to najbolj potrebno.

Med anketiranimi čistilnimi servisi je tudi čistilni servis, ki nima zaposlene nobene čistilke. Čistilna dela tako za servis opravljajo študentje, s katerimi sodeluje na podlagi študentskih napotnic. V tem primeru ima servis minimalne stroške dela, saj nima dodatnih stroškov zaradi davkov in prispevkov, ki nastajajo ob drugih načinih zaposlovanja.

Večina anketiranih čistilnih servisov je proti uvedbi novega študentskega zakona, ki omejuje opravljanje študentskega dela na 14 ur na teden oziroma 672 ur v koledarskem letu, saj jim študentsko delo predstavlja edino obliko fleksibilnega zaposlovanja, njihova ukinitvev oziroma omejitev, pa višje stroške v prihodnosti. Poleg tega pa menijo, da bi nov študentski zakon predstavljal škodo za celotno družbo.

- **Izobrazba čistilk**

Včasih je lahko delo čistilk opravljal kdorkoli, danes pa je tudi za delo čistilk potrebna določena izobrazba. Podjetja želijo, da so njihovi zaposleni izobraženi, tudi v nižjih tarifnih razredih oziroma funkcijah. Na to kažejo tudi rezultati ankete, kjer kar 75 % anketiranih

servisov od čistilk zahteva vsaj dokončano osnovno šolo, 12,5 % je takih, ki ne zahtevajo nobene izobrazbe ter 12,5 % servisov, ki zahtevajo, da imajo čistilke dokončano srednjo šolo.

Tabela 18: Izobrazba zaposlenih čistilk

Izobrazba	Število	Odstotek
Brez	2	12,5
Dokončana osnovna šola	12	75,0
Dokončana srednja šola	2	12,5
Drugo	0	0,0

Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

Dandanes ni presenetljivo, da se nekdo z višješolsko izobrazbo prijavi na razpis za delo čistilke. Takih primerov je iz dneva v dan vse več, saj se brezposelnost veča, vse manj pa je delovnih mest.

- **Načini sodelovanja čistilnih servisov s čistilkami**

Ko se v podjetju pojavi potreba po dodatni delovni sili, se delodajalci znajdejo pred vprašanjem, kakšno pogodbeno razmerje skleniti z novim delavcem. V čistilnih servisih so uporabni štiri načini zaposlovanja delavcev oziroma sodelovanje z njimi, in sicer zaposlovanje za nedoločen čas, zaposlovanje za določen čas, delo študentov preko študentskih napotnic ter delo preko podjemnih pogodb. Ker so plače v Sloveniji pretirano obdavčene, kar delodajalcem ne olajšuje zaposlovanja delavcev, podjetja skušajo izkoristiti možnost drugih oblik sodelovanja z delavci, če vrsta dela, ki ga opravljajo, to dovoljuje oziroma če je delo, ki ga opravljajo, projektne, začasne narave.

Tabela 19: Načini sodelovanja čistilnih servisov s čistilkami

Status zaposlitve	Število	Odstotek
Delo preko podjemne pogodbe	4	25,0
Delo preko študentske napotnice	4	25,0
Delo za določen čas	4	25,0
Delo za nedoločen čas	4	25,0

Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

Iz podatkov je razvidno, da se anketirani čistilni servisi, pri izbiri načina sodelovanja s čistilkami, odločajo tako za podjemne pogodbe, dela preko študentskih napotnic, dela za določen čas ter dela za nedoločen čas. Pri tem kot razloge, za sodelovanje preko podjemnih

pogodb ter študentskih napotnic, navajajo nižje stroške dela, nadomeščanje začasno odsotnih delavcev ter pokrivanje nenadnih potreb po delavcih, medtem ko želijo z zaposlovanjem delavcev za nedoločen čas, povečati njihovo zadovoljstvo, sigurnost in stabilnost v podjetju. Servisi se odločajo tudi za zaposlovanje čistilk za določen čas, in sicer zaradi javnih razpisov oziroma pogodb o čiščenju, ki so vezane na določen čas.

- **Najmanjši stroški zaposlovanja čistilk oziroma sodelovanja z njimi**

Na podlagi stroškov, ki nastajajo pri različnih načinih zaposlovanja čistilk oziroma sodelovanju z njim, ki sem jih opredelila v diplomskem delu in so nam predvidljive tudi same po sebi, bi lahko rekli, da najmanjše stroške za delodajalca predstavljajo sodelovanja z delavci preko študentskih napotnic. Dejansko so stroški res najmanjši, a delodajalci gledajo tudi na druge dejavnike, ki vplivajo na manjše stroške dela v prihodnosti.

Tabela 20: Način sodelovanja, ki predstavlja čistilnim servisom najmanjše stroške

Način sodelovanja	Število	Odstotek
Podjemna pogodba	2	12,5
Delo preko študentske napotnice	6	37,5
Delo za določen čas	2	12,5
Delo za nedoločen čas	6	37,5

Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

Iz rezultatov je razvidno, da tako delo za nedoločen čas kot delo preko študentskih napotnic predstavlja servisom najmanjše stroške zaposlovanja oziroma sodelovanja. Zdi se mi čudno, da jim delo za nedoločen čas predstavlja manjše stroške, saj dobro vemo, da so dela, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi, bistveno dražja in predstavljajo za podjetje večji strošek. Kot sem pa navedla v tabeli 19, hočejo čistilni servisi z zaposlovanjem delavcev povečati njihovo zadovoljstvo, sigurnost in stabilnost v podjetju.

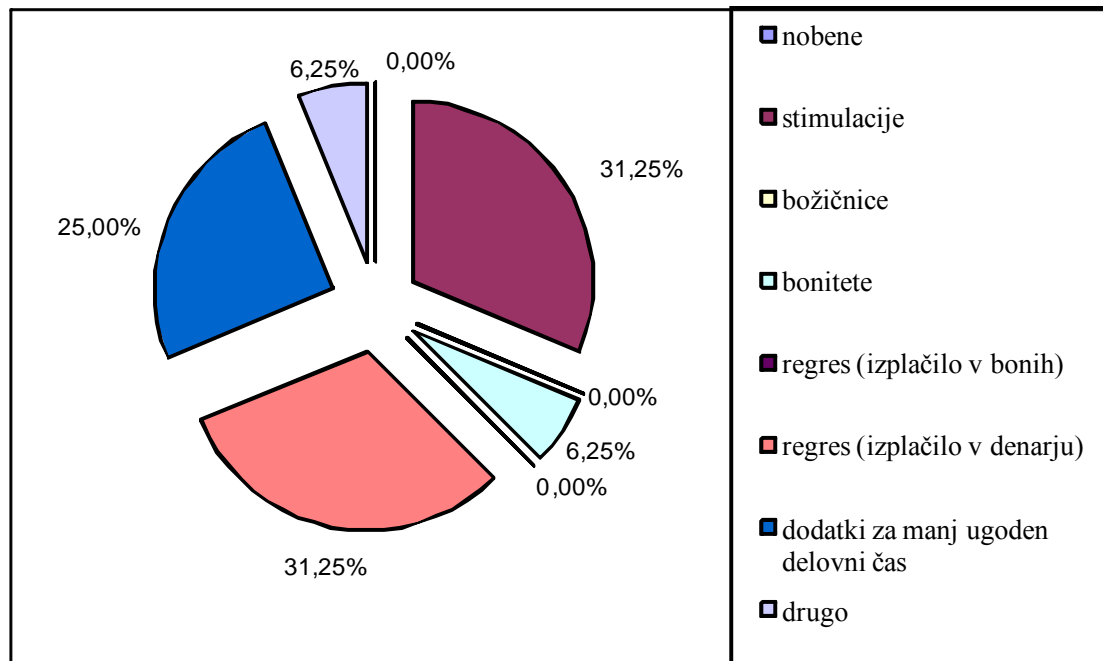
Podjetja ne bi mogla dolgo in kvalitetno delovati le z najemanjem začasnih delavcev, saj le-ti ne bi bili nikoli tako predani, zanesljivi in zvesti podjetju, kot so redno zaposleni delavci. Ker so te stvari zelo pomembne za celotno podjetje, saj želijo imeti dober poslovni odnos v podjetju, je dodaten strošek, ki nastaja pri tem načinu zaposlovanja, za njih upravičen in ekonomičen.

- **Ugodnosti, ki jih nudijo čistilkam, ki so zaposlene za določen oziroma nedoločen čas**

Delavci predstavljajo pomemben faktor pri uspešnem poslovanju delodajalca, zato je pomembno, da jim delodajalci poleg plače nudijo tudi različne ugodnosti, saj s tem vplivajo

na motivacijo delavcev in njihovo zadovoljstvo v podjetju. V sliki 1 so prikazane ugodnosti, ki jih anketirani čistilni servisi nudijo svojim čistilkam.

Slika 1: Ugodnosti, ki jih nudijo čistilkam zaposlenim za določen oziroma nedoločen čas



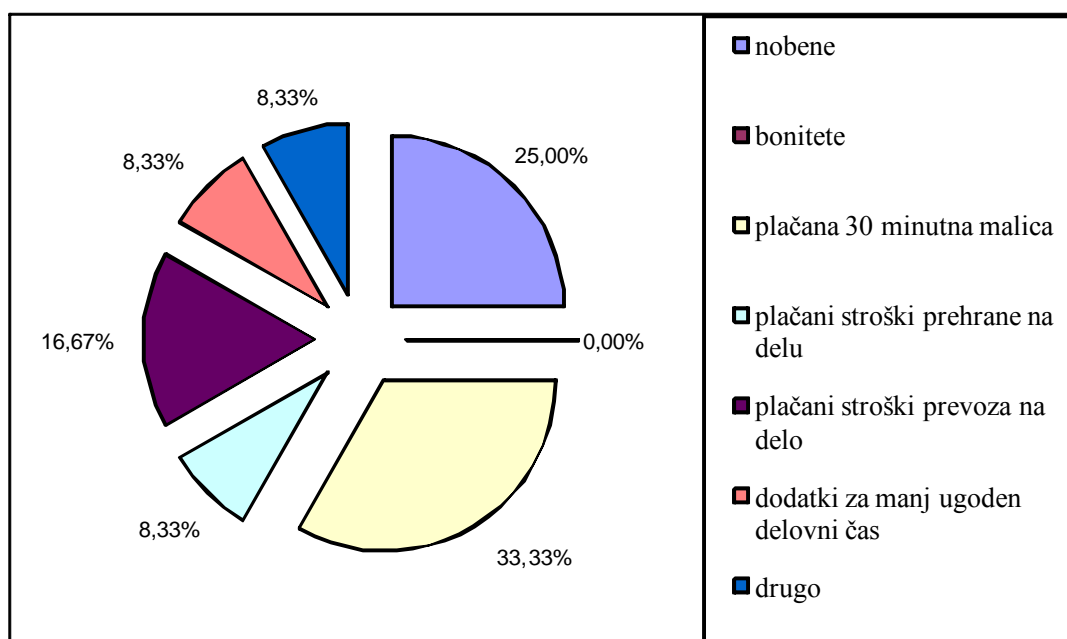
Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

Največ je tistih, ki svojim čistilkam, zaposlenim za določen oziroma nedoločen čas, nudijo ugodnosti v obliki stimulacij in regresov z izplačili v denarju, in sicer je takih 31,25 %. Sledijo jim tisti, ki jim poleg stimulacij in regresov nudijo tudi dodatke za manj ugoden delovni čas (nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih), bonitete ter druge ugodnosti. Anketirani servisi čistilkam ne izplačujejo božičnic ter regresov z izplačili v bonih.

- **Ugodnosti, ki jih čistilni servisi nudijo čistilkam, s katerim sodelujejo na podlagi podjemnih pogodb ali študentskih napatnic**

Ugodnosti niso pomembne le za delavce, ki so v podjetjih zaposleni, ampak tudi za tiste, ki z podjetjem sodelujejo krajši čas na podlagi podjemnih pogodb ali študentskih napatnic, saj so tudi oni v tem primeru motivirani, da delo opravijo kakovostno in s tem vplivajo na uspešnost podjetja.

Slika 2: Ugodnosti, ki jih nudijo čistilkam preko podjemnih pogodb in študentskih napotnic



Vir: Rezultati ankete, marec 2010.

Med anketiranimi čistilnimi servisi je bilo največ tistih, ki svojim čistilkam, s katerimi sodelujejo na podlagi podjemnih pogodbe ali študentskih napotnic, nudijo plačano 30 minutno malico, in sicer 33,33 % čistilnih servisov. 25 % anketiranih servisov čistilkam ne nudi nobenih ugodnosti, 16,67 % servisov jim nudi plačane stroške prevoza na delo, 8,33 % pa je takih, ki jim nudijo plačane stroške prehrane na delu, dodatke za manj ugoden delovni čas ter druge ugodnosti (stimulacije). Anketirani servisi v tem primeru čistilkam ne nudijo raznih bonitet.

SKLEP

V današnjih časih se je zelo težko zaposliti tako za določen kot nedoločen čas, saj je delovnih mest vse manj, vse več pa je delavcev, ki bi radi delali. Zato je za vsakega posameznika pomembno, da pozna tudi druge načine sodelovanja med delodajalci in delavci, da bi lahko na ta način našel najboljšo rešitev in čim prej prišel do zaslužka.

V diplomskem delu sem tako preučevala dohodke iz zaposlitve, ki predstavljajo najpomembnejšo vrsto dohodka, tako z vidika strukture obdavčljivih dohodkov davčnih zavezancev, kakor tudi z vidika države v povezavi s številom zavezancev, ki prejemajo te dohodke. Skozi dohodke iz zaposlitve sem želela predstaviti možne načine zaposlovanja delavcev oziroma sodelovanja z njimi in na koncu, na podlagi anketnega vprašalnika, ugotoviti, kateri načini so najbolj uporabni v čistilnih servisih oziroma jim predstavljajo najmanjše stroške.

Dohodki iz zaposlitve predstavljajo na eni strani prihodke delavcev, na drugi strani pa velik del celotnih stroškov podjetja. Največ stroškov predstavljajo podjetjem dohodki iz delovnega razmerja oziroma plače z obveznimi pripadajočimi prispevki in davki, sledijo pa jim izplačila po podjemnih pogodbah, avtorskih pogodbah in študentskih napotnicah. Delodajalci zato iščejo načine sodelovanja z delavci, ki so stroškovno najbolj sprejemljivi in hkrati uporabni v dejavnosti, s katero se ukvarjajo.

Delodajalci torej ne morejo poljubno uporabljati vseh oblik sodelovanja z delavci, saj je uporaba le-teh pogojena z vrsto dela, obsegom dela in časom trajanja. V čistilnih servisih so uporabni štiri načini sodelovanja z delavci, in sicer zaposlovanje za določen čas, zaposlovanje za nedoločen čas, delo študentov in dijakov preko študentskih napotnic ter delo preko podjemnih pogodb. Dela preko avtorskih pogodb v tem primeru niso uporabna, saj so avtorska dela individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki jih čistilke ne opravljajo.

Anketirani čistilni servisi se, pri izbiri načinov sodelovanja s čistilkami, ravno tako odločajo med zaposlovanjem za določen čas, zaposlovanjem za nedoločen čas, sodelovanjem preko podjemnih pogodb ter sodelovanjem preko študentskih napotnic. Sodelovanje preko podjemnih pogodb in študentskih napotnic jim omogoča nižje stroške dela ter pokrivanje kratkotrajnih potreb po čistilkah, zaradi nadomeščanja začasno odsotnih čistilk ali začasno povečanega obsega dela. Zaposlovanje čistilk za določen oziroma nedoločen čas pa jim na eni strani predstavlja višje stroške dela, na drugi strani pa večjo zadovoljstvo, sigurnost in stabilnost čistilk v podjetju. Ker anketiranim čistilnim servisom niso pomembni le stroški, ki nastajajo pri zaposlovanju čistilk, ampak tudi njihovo zadovoljstvo pri delu, čistilke pogosto zaposlujejo, v zameno pa pričakujejo dobro in kakovostno opravljeno delo. Poleg tega pa se zavedajo, da ne bi mogli dolgo in kvalitetno delovati le z najemanjem začasnih delavcev, saj le-ti ne bi bili dovolj motivirani in zanesljivi, kot so redno zaposleni delavci.

LITERATURA IN VIRI

1. *Avtorski* honorar. Najdeno 9. februarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.mojdenar.com/DAVKI/avtorski/avtorski.asp?language=>.
2. *Avtorska pogodba*. Najdeno 9. februarja 2010 na spletnem naslovu http://www.svetovalnica.com/index.php?option=com_content&task=view&id=55&Itemid=134.
3. Bonifer, P. (2004). *Obračun dohodka iz zaposlitve* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
4. *Čistilni servisi: Čistijo za tujimi pragi*. Najdeno 7. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/169683/%C8istilni-servisi-%C8istijo-za-tujimi-pragi>.
5. Čok, M., Stanovnik, T., Cirman, A., Prevolnik Rupel, V., & Mrak, M. (2005). *Javne finance v Sloveniji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
6. Dejanski stroški plač. Najdeno 24. marca 2010 na spletnem naslovu http://images.google.si/imgres?imgurl=http://www.swtools.si/images/grafi/pl_dej2.gif&imgrefurl=http://www.swtools.si/place/dejstrpl.aspx&usg=__dcvCFpGj7T41zmZNJQAJPTN-We4=&h=429&w=701&sz=18&hl=sl&start=7&um=1&itbs=1&tbnid=OeTYa5bcvKfK9M:&tbnh=86&tbnw=140&prev=/images%3Fq%3Dpla%25C4%258De%26um%3D1%26hl%3Dsl%26tbs%3Disch:1.
7. Dolinšek, B. (2005). *Motivacijski vidik plačilnega sistema v podjetju Dolinšek-s Šempeter* (specialistično delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
8. *Informacije o Poslovnem registru Slovenije* (Ajpes). Najdeno 12. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/Arhiv.
9. Jensen, D., McMullen, T., & Stark, M. (2007). *The manager's guide to rewards: what you need to know to get the best for and from your employees*. New York: AMACOM, American Management Association.
10. *Jubilejne nagrade 2009*. Najdeno 8. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.eudavki.si/index.php?S=1&Article=4650>.
11. Kavčič, S., Klobučar-Mirovič, N., & Vidic, D. (2007). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
12. Klun, M. (2007). *Davčni sistem*. Ljubljana: Fakulteta za Upravo.
13. Koletnik, F. (1996). *Računovodstvo za notranje uporabnike informacij*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.

14. *Koliko stane podjetje plačilo po posamezni vrsti pogodbe*. Najdeno 10. maja 2010 na spletnem naslovu http://www.minet.si/gradivo/egradiva/html/ORG_1_4_financi_del_produkcijskega_p_ rocesa/koliko_stane_podjetje_plailo_po_posamezni_vrsti_pogodbe.html.
15. Korpič-Horvat, E., Strban, G., Novak, S., Šubelj, B., Kruhar Puc, R., Senčur Peček, D., Cvetko, A., Kozole, C., & Žagar, I. (2008). *Obračun plač in delovna razmerja v praksi*. Ljubljana: Dashofer.
16. Kresal, B. (2000). *Predpisi o plačah / z uvodnimi pojasnili mag. Barbare Kresal*. Lesce: Založba Oziris.
17. *Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009* (Ministrstvo za finance, Davčna uprava RS). Najdeno 8. decembra 2009 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_d_ ohodnine_za_leto_2009/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2009/.
18. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
19. Markovič-Hribernik, T., & Jagrič, V. (2007). *Sistem javnih financ v Sloveniji*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
20. Mavrič, T. (2008). *Obračun plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja: praktičen primer (zaključna strokovna naloga)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
21. *Minimalna plača* (Ministrstvo za finance, Davčna uprava RS). Najdeno 20. marca 2010 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna_in_zajamcena_placa/minimalna_placa_ po_mesecih/.
22. *Obligacijski zakonik*. *Uradni list RS* št. 97/2007-UPB1.
23. *Odpravnine ob upokojitvi za leto 2009 (Eudavki.si)*. Najdeno 8. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.eudavki.si/index.php?S=1&Article=4651>.
24. *Olajšave*. Najdeno 9. februarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.studentski-servis.com/Studenti/Dohodnina/Olajsave>.
25. *Plača* (Wikipedija, prosta enciklopedija). Najdeno 27. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://sl.wikipedia.org/wiki/Pla%C4%8Da>.
26. *Plača iz naslova poslovne uspešnosti* (Združenje delodajalcev Slovenije). Najdeno 8. januarja 2010 na spletnem naslovu http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/financna_participacija_zaposlenih/davcna_ur_ editev/oblike_izplacil/placa_iz_naslova_poslovne_uspesnosti/.
27. *Plačilna lista*. (2009).

28. *Podjemna pogodba*. Najdeno 9. februarja 2010 na spletnem naslovu http://www.svetovalnica.com/index.php?Itemid=135&id=56&option=com_content&task=view.
29. *Podjemna pogodba ali avtorska pogodba?*. Najdeno 13. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/podjemna-ali-avtorska-pogodba>.
30. *Povprečna mesečna plača* (Statistični urad RS). Najdeno 22. marca 2010 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/indikatorji.asp?id=29&zacobd=1-2009>.
31. *Primer računa študentskega servisa*. (2009)
32. *Regres za letni dopust 2009*. Najdeno 8. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=3598>.
33. Robbins Stephen P., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior*. Upper Saddle River (New Jersey): Prentice.
34. Sklep o pravici do nadomestila za ločeno življenje. *Uradni list RS* št. 24/2001, 46/2002.
35. Slovenski računovodski standardi (2006). *Uradni list RS* št. 118/2005, 27.11.2005.
36. Snoj, J. (2006). *Kolektivna pogajanja in plačna politika v Evropi (magistrsko delo)*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. *Solidarnostna pomoč za leto 2009*. Najdeno 8. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.eudavki.si/index.php?S=1&Article=4652>.
38. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. *Uradni list RS* št. 40/1997, 5/1998, 39/1999-ZMPUPR, 98/1999, 10/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003, 90/2005.
39. Škaler, Z. (2009). *Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006-2008 (magistrsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
40. *Terenski dodatek 2009*. Najdeno 8. januarja 2010 na spletnem naslovu <http://www.eudavki.si/index.php?S=1&Article=4647>.
41. Turšič, P. (2007). *Pomembnost računovodskih informacij za nagrajevanje (magistrsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
42. Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II. Motivacija, uspešnost, plača (osebni dohodek)*. Kranj: Moderna organizacija.

43. Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. *Uradni list RS* št. 142/2004, 7/2005, 26/2006, 117/2006-Zdoh-2.
44. *Vpliv študentskega dela na dohodnino in štipendije*. Najdeno 9. februarja 2010 na spletnem naslovu http://www.svetovalnica.com/index.php?option=com_content&task=view&id=45&Itemid=124.
45. Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. *Uradni list RS* št. 16/2007-UPB3, 68/2008.
46. Zakon o davku na izplačane plače. *Uradni list RS* št. 21/2006-UPB2.
47. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl. US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-Zarbit, 83/2009 Odl. US: U-I-284/06-26.
48. Zakon o dohodnini. *Uradni list RS* št. 59/2006-UPB4, 69/2006 Odl. US: U-I-48/06-13, 117/2006-Zdoh-2, 33/2007 Odl. US: U-I-198/05-12, 45/2007 Odl. US: U-I-260/04-28.
49. Zakon o posebnem davku na določene prejemke. *Uradni list RS* št. 72/1993, 22/1994, 45/1995, 12/1996, 82/1997 Odl. US: U-I-296/95.
50. Zakon o prispevkih za socialno varnost. *Uradni list RS* št. 5/1996, 18/1996-ZdavP, 34/1996, 87/1997, 3/1998, 106/1999-ZPIZ-1, 81/2000-ZPSV-C, 97/2001-ZSDP, 97/2001.
51. Zakonsko določena minimalna plača. Najdeno 24. marca 2010 na spletnem naslovu http://www.rtv slo.si/blog/roksy_/?&date=2009-03.
52. Združenje delodajalcev Slovenije. (2007). *Del plače za poslovno uspešnost, finančna participacija zaposlenih v dobičku in davčna obravnava teh plačil*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
53. Zupan, N. (2001). *Spodbujanje uspešnosti in sistemi nagrajevanja v slovenskih podjetjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

PRILOGE

Priloga 1: Seznam kratic

Priloga 2: Primerjava razmerij med bruto plačo, neto plačo in celotnim stroškom za izplačilo plače v letu 2008

Priloga 3: Prikaz naraščanja celotnega stroška plače z rastjo bruto plače

Priloga 4: Minimalna plača v letih 2003–2009

Priloga 5: Zakonsko določene minimalne plače v EU

Priloga 6: Povprečne mesečne plače v obdobju januar 2009 – januar 2010

Priloga 7: Pregled izplačil plače in drugih dohodkov iz delovnega razmerja iz naslova poslovne uspešnosti

Priloga 8: Struktura plač v podjetju

Priloga 9: Vrste pogodb podjetja s fizično osebo in neto izplačilom, ki ga dobi fizična oseba

Priloga 10: Anketni vprašalnik (8.3.2010)

Priloga 1: Seznam kratic

Zdoh-2 = Zakon o dohodnini

ZDR = Zakon o delovnih razmerjih

ZPSV = Zakon o prispevkih za socialno varnost

OZ = Obligacijski zakonik

RS = Republika Slovenija

ZASP = Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah

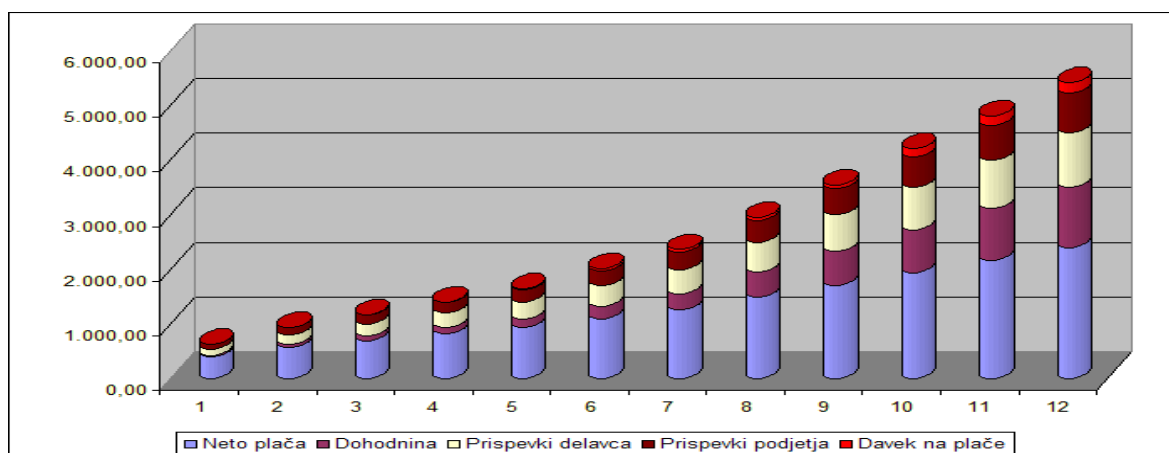
Priloga 2: Primerjava razmerij med bruto plačo, neto plačo in celotnim stroškom za izplačilo plače v letu 2008

1	2	3	4	5	6	7		
Neto plača	Dohodnina	Prispevki delavca	Bruto plača	Prispevki podjetja	Davek na plače	Celoten strošek	Delavcu ostane	Država dobi
4-3-2			1+2+3			4+5+6	DELEŽ	DELEŽ
392,82	27,84	119,34	540,00	86,94	0,00	626,94	62,66%	37,34%
562,95	60,25	176,80	800,00	128,80	8,80	937,60	60,04%	39,96%
693,82	85,18	221,00	1.000,00	161,00	11,00	1.172,00	59,20%	40,80%
814,89	119,91	265,20	1.200,00	193,20	13,20	1.406,40	57,94%	42,06%
928,62	161,98	309,40	1.400,00	225,40	15,40	1.640,80	56,60%	43,40%
1.099,22	225,08	375,70	1.700,00	273,70	39,10	2.012,80	54,61%	45,39%
1.253,93	304,07	442,00	2.000,00	322,00	46,00	2.368,00	52,95%	47,05%
1.483,74	463,76	552,50	2.500,00	402,50	57,50	2.960,00	50,13%	49,87%
1.713,54	623,46	663,00	3.000,00	483,00	69,00	3.552,00	48,24%	51,76%
1.943,35	783,15	773,50	3.500,00	563,50	154,00	4.217,50	46,08%	53,92%
2.173,15	942,85	884,00	4.000,00	644,00	176,00	4.820,00	45,09%	54,91%
2.402,96	1.102,54	994,50	4.500,00	724,50	198,00	5.422,50	44,31%	55,69%

PODATKI VELJAJO ZA LETO 2008 Z UPOŠTEVANJEM SPLOŠNE DAVČNE OLAJŠAVE

Vir: Dejanski stroški plač, 24.3.2010.

Priloga 3: Prikaz naraščanja celotnega stroška plače z rastjo bruto plače



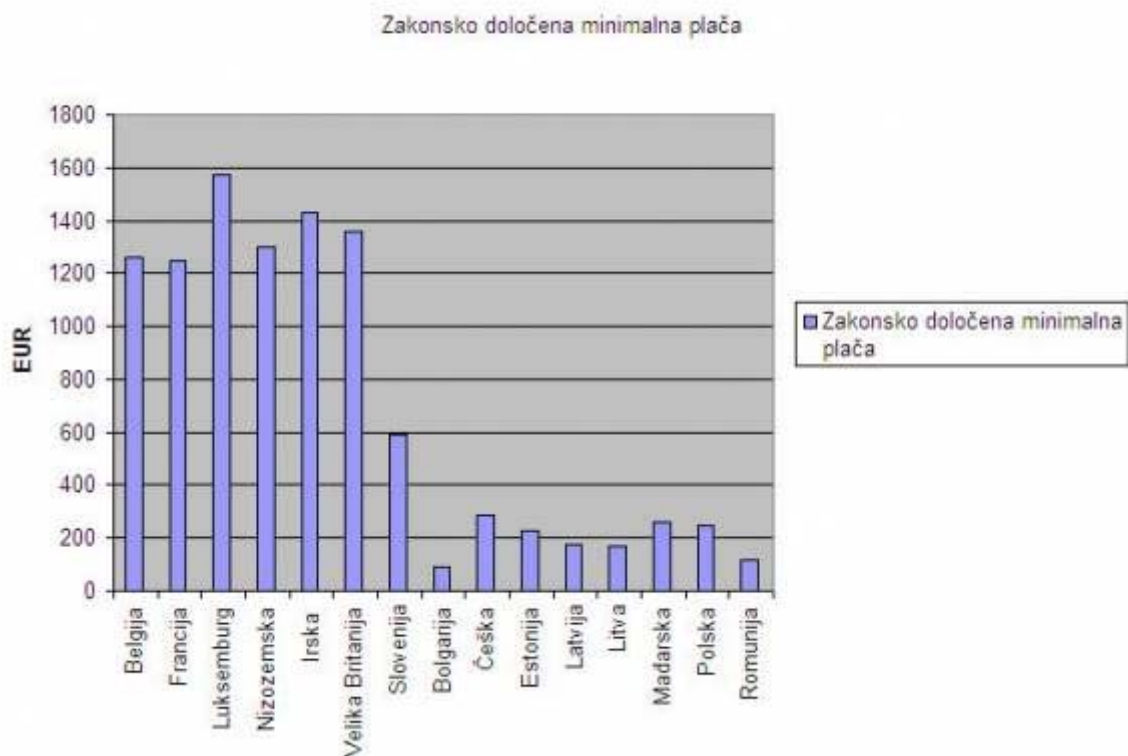
Vir: Dejanski stroški plač, 24.3.2010.

Priloga 4: Minimalna plača v letih 2003–2009

Obdobje	Znesek v SIT	Znesek v EUR
december 2003 – julij 2004	111.484	465,21
avgust 2004 – julij 2005	117.500	490,32
avgust 2005 – julij 2006	122.600	511,60
avgust 2006 - december 2006	125.052	521,83
januar 2007 – julij 2007	125.052	521,83
avgust 2007 – februar 2008	129.053	538,53
marec 2008 – julij 2008	135.763	566,53
avgust 2008 – julij 2009	141.193	589,19
avgust 2009 – december 2010	143.168	597,43

Vir: Minimalna plača, 20.3.2010.

Priloga 5: Zakonsko določene minimalne plače v EU



Vir: Zakonsko določena minimalna plača, 24.3.2010.

Priloga 6: Povprečne mesečne plače v obdobju januar 2009 – januar 2010

	Bruto plača	Neto plača	Bruto povp. zadnjih treh mesecev	Neto povp. zadnjih treh mesecev
januar 2010 (začasni podatki)	1.448,12	936,77	1.502,55	964,60
december 2009	1.488,19	957,14	1.502,33	963,94
november 2009	1.570,53	999,49	1.484,22	954,67
oktober 2009	1.448,13	935,11	1.432,37	927,58
september 2009	1.433,93	929,36	1.424,41	923,26
avgust 2009	1.415,08	918,28	1.422,84	921,70
julij 2009	1.424,23	922,14	1.422,90	921,44
junij 2009	1.429,12	924,64	1.422,56	920,95
maj 2009	1.415,38	917,56	1.421,22	919,98
april 2009	1.423,19	920,67	1.409,99	913,67
marec 2009	1.425,05	921,69	1.407,79	912,53
februar 2009	1.381,87	898,74	1.418,85	918,29
januar 2009	1.416,40	917,15	1.475,23	946,01

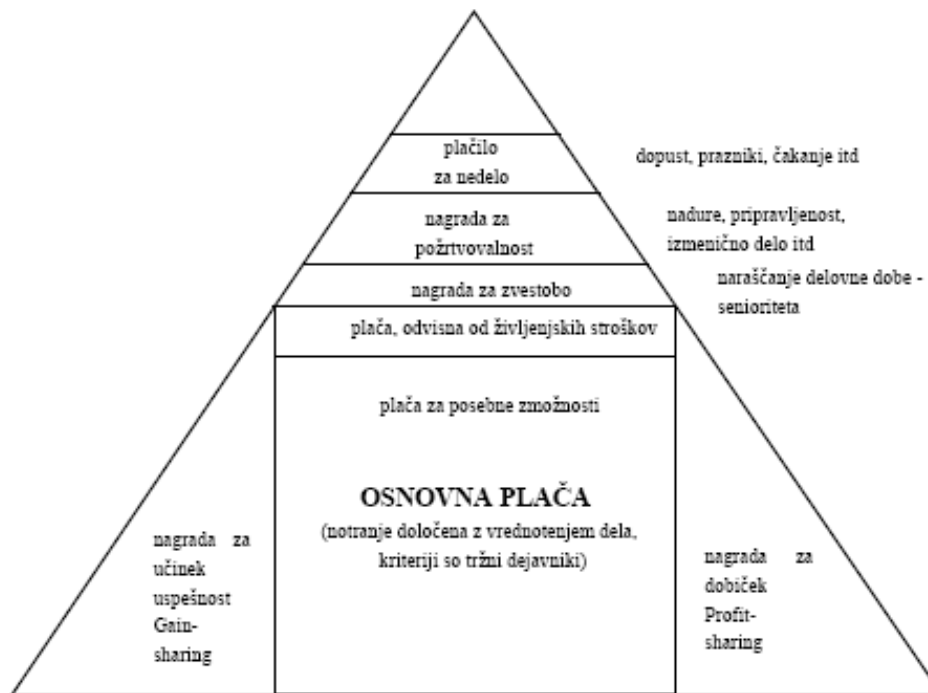
Vir: Povprečna mesečna plača, 22.3.2010.

Priloga 7: Pregled izplačil plače in drugih dohodkov iz delovnega razmerja iz naslova poslovne uspešnosti

Vrsta dohodka	Prispevki delavca	Prispevki delodajalca	Akontacija dohodnine	Davek na izplačane plače	Davčno priznani odhodki	Vštevaje v izračun pokojninske osnove
Plača iz poslovne uspešnosti (13. plača, božičnica, poračun,...)	DA	DA	DA	DA	DA	DA
»Božičnica« kot drug dohodek iz delovnega razmerja	DA	DA	DA	NE	DA	NE
Izplačilo nagrade ob koncu leta kot poračun stroškov za prehrano med delom	DA	DA	DA	NE	DA	NE
Plače iz razširjenega dobička	DA	DA	DA	DA	DA	DA
Dohodek na podlagi udeležbe v čistem dobičku	DA	DA	DA	NE	NE	NE

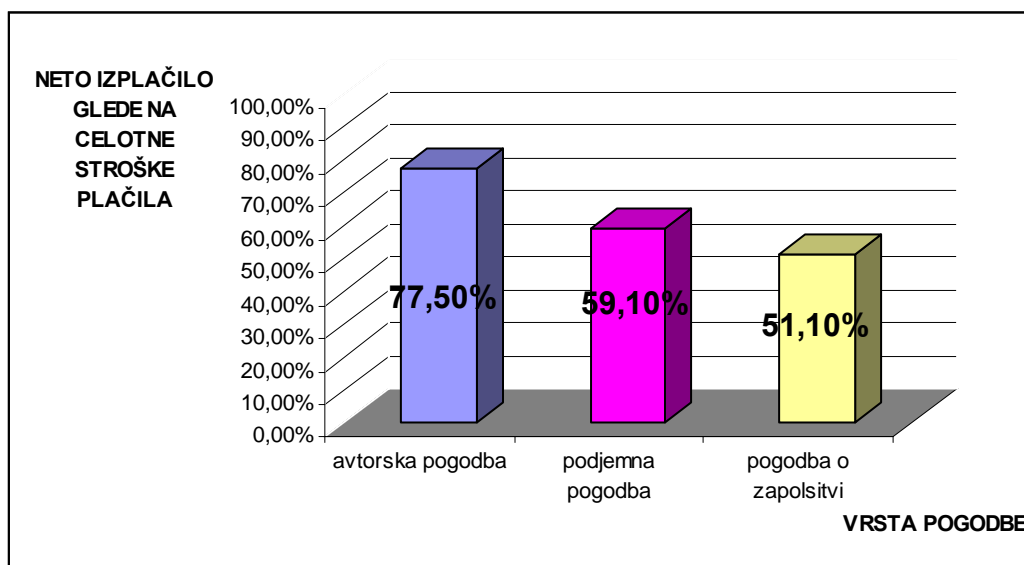
Vir: Združenje delodajalcev Slovenije, 2007, str. 41.

Priloga 8: Struktura plač v podjetju



Vir: Lipičnik B., 1998, str. 208.

Priloga 9: Vrste pogodb podjetja s fizično osebo in neto izplačilom, ki ga dobi fizična oseba



Vir: Koliko stane podjetje plačilo po posamezni vrsti pogodbe, 10.5.2010.

Priloga 10: Anketni vprašalnik (8.3.2010)

Pravnoorganizacijska oblika servisa:

- samostojni podjetnik (s.p.)
- družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)
- drugo _____.

Čas delovanja servisa:

- do 1 leta
- od 1 do 3 let
- od 3 do 6 let
- od 6 do 10 let
- 10 let ali več

1. Koliko čistilk imate zaposlenih?

- a) manj kot 10
- b) od 11 do 20
- c) od 21 do 30
- d) od 31 do 40
- e) 41 ali več.

2. Kakšna je povprečna starost čistilk?

- a) do 25 let
- b) od 26 do 30 let
- c) od 31 do 40 let
- d) od 41 do 50 let
- e) nad 50 let.

3. Kakšno izobrazbo zahtevate od svojih čistilk?

- a) nobene
- b) dokončano osnovno šolo
- c) dokončano srednjo šolo
- d) drugo _____.

4. S koliko fizičnih oseb, ki opravljajo čistilna dela, sodelujete preko podjemne pogodbe ali študentske napotnice?

- a) manj kot 5
- b) od 6 do 10
- c) od 11 do 15
- d) od 16 do 20
- e) 21 ali več.

5. Katera vrsta čiščenja prevladuje v vašem servisu?

- a) čiščenje poslovnih prostorov
- b) čiščenje stanovanjskih prostorov
- c) čiščenje gostinskih lokalov
- d) čiščenje trgovskih lokalov
- e) drugo _____.

6. Kateri način sodelovanja prevladuje v vašem servisu oziroma je najbolj primeren za opravljanje čistilnih del?

- a) podjemna pogodba
- b) delo preko študentske napotnice
- c) delo za določen čas
- d) delo za nedoločen čas.

Zakaj? _____
_____.

7. Kateri način zaposlovanja predstavlja servisu najmanjše stroške?
- a) podjemna pogodba
 - b) delo preko študentske napotnice
 - c) zaposlitev za določen čas
 - d) zaposlitev za nedoločen čas.
8. V primeru sklepanja podjemne pogodbe s fizičnimi osebami, le-te sklenete za:
- a) dokončanje nekega dela
 - b) posamezne dneve
 - c) cel delovni teden
 - d) cel mesec
 - e) celo leto
 - f) drugo _____.
9. V primeru dela študentov preko študentske napotnice, le-ti opravljajo čistilna dela:
- a) posamezne dneve
 - b) cel delovni teden
 - c) cel mesec
 - d) celo leto
 - e) drugo _____.
10. Ali ste proti novemu študentskemu zakonu, ki omejuje opravljanje študentskega dela na 14 ur/teden oziroma 672 ur v koledarskem letu?
- a) da
 - b) ne

Zakaj? _____.

11. Katere od spodaj navedenih dodatkov nudite čistilkam, ki so zaposlene za določen oziroma nedoločen čas?
- a) nobenih
 - b) stimulacije
 - c) božičnice
 - d) bonitete
 - e) regres (izplačilo v bonih)
 - f) regres (izplačilo v denarju)
 - g) dodatki za manj ugoden delovni čas (nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih)
 - h) drugo _____.
12. Katere od spodaj navedenih dodatkov oziroma ugodnosti nudite študentom in osebam, s katerimi sklepate podjemne pogodbe, za opravljanje čistilnih del?
- a) nobenih
 - b) bonitete
 - c) plačana 30 minutna malica
 - d) plačani stroški prehrane na delu
 - e) plačani stroški prevoza na delo
 - f) dodatki za manj ugoden delovni čas (nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih)
 - g) drugo _____.