

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO  
KRITIČNI POGLED NA OBDAVČITEV PLAČ V SLOVENIJI**

**Ljubljana, julij 2009**

**ROMINA KIKELJ**

## **IZJAVA**

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

V Ljubljani, dne 1. 7. 2009

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

UVOD .....	1
1 PLAČE .....	2
1.1 Pojem plača .....	3
1.2 Ureditev plačnega področja skozi čas .....	3
1.3 Sestava plače .....	4
1.4 Plača in nagrajevanje zaposlenih .....	5
1.5 Stroškovni vidik plač .....	7
1.5.1 Plače z vidika zaposlencev .....	7
1.5.2 Plače z vidika podjetja .....	8
1.5.3 Stroški plač po slovenskih računovodskih standardih 2006 .....	10
1.5.4 Stroški plač po mednarodnih računovodskih standardih 2001 .....	10
2 PLAČE KOT VIR PRORAČUNSKIH PRIHODKOV DRŽAVE .....	11
2.1 Davčni sistem države .....	11
2.2 Razvoj obdavčitve plač v Republiki Sloveniji .....	13
2.2.1 Razvoj obdavčitve fizičnih oseb oziroma dohodnine .....	13
2.2.2 Razvoj prispevkov za socialno varnost .....	18
2.2.3 Razvoj davka na izplačane plače .....	19
2.3 Plače kot vir proračunskih prihodkov Slovenije .....	20
2.4 Zakonodajni okvir plačnega področja v Sloveniji .....	24
2.4.1 Zakon o delovnih razmerjih .....	25
2.4.2 Prispevki za socialno varnost .....	26
2.4.3 Dohodnina .....	27
2.4.3.1 Zavezanec za dohodnino .....	28
2.4.3.2 Predmet obdavčitve .....	29
2.4.3.3 Davčna osnova, stopnje in olajšave .....	31
2.4.4 Davek na plače v Sloveniji .....	33
3 OBDAVČITEV PLAČ V AVSTRIJI .....	33
3.1 Prispevki za socialno varnost .....	34
3.2 Ostali prispevki delodajalcev .....	35
3.3 Davek od plače oziroma dohodnina .....	35
3.4 Neobdavčen znesek .....	36
4 PRIMERJAVA OBDAVČITVE IN STROŠKOV PLAČ MED DRŽAVAMA .....	36

4.1	Praktični primer obračuna plače v Sloveniji .....	36
4.2	Praktični primer obračuna plače v Avstriji .....	39
4.3	Primerjava obračuna plač med državama .....	42
	SKLEP .....	43
	LITERATURA IN VIRI .....	46

## KAZALO TABEL

Tabela 1:	Letna dohodninska lestvica za leto 1994 .....	14
Tabela 2:	Letna dohodninska lestvica za leto 2004 .....	16
Tabela 3:	Letna dohodninska lestvica za leto 2007 .....	17
Tabela 4:	Stopnje prispevkov od leta 1996 do leta 2002 .....	19
Tabela 5:	Stopnje prispevkov od leta 2002 dalje .....	19
Tabela 6:	Stopnje davka na izplačane plače v letih 2006 - 2008 .....	20
Tabela 7:	Prihodki države iz naslova dohodnine, prispevkov za socialno varnost in davkov na plačilno listo v letih 2003 do 2008 .....	22
Tabela 8:	Splošni makroekonomski kazalci, 2003 - 2008 .....	24
Tabela 9:	Letna dohodninska lestvica za leto 2008 .....	33
Tabela 10:	Mesečna dohodninska lestvica za leto 2008 .....	33
Tabela 11:	Stopnje prispevkov za socialno varnost od leta 2006 dalje.....	34
Tabela 12:	Znesek najvišje osnove za obračun prispevkov socialne varnosti v letih 2006 – 2008.....	35
Tabela 13:	Dohodninska lestvica v letih 2006 - 2008.....	35
Tabela 14:	Dohodninske olajšave oziroma odbitni deleži v letih 2006 - 2008.....	36
Tabela 15:	Obračun plač v Republiki Sloveniji – izplačilo 2006 .....	36
Tabela 16:	Obračun plač v Republiki Sloveniji – izplačilo 2007 .....	37
Tabela 17:	Obračun plač v Republiki Sloveniji – izplačilo 2008 .....	37
Tabela 18:	Obračun plače v Avstriji – izplačilo 2006.....	39
Tabela 19:	Obračun plače v Avstriji – izplačilo 2007.....	40
Tabela 20:	Obračun plače v Avstriji – izplačilo 2008.....	40

## KAZALO SLIK

Slika 1:	Gibanje dohodnine, prispevkov za socialno varnost in davkov na plačilno listo v letih 2003 - 2008 .....	23
Slika 2:	Prihodki države v % BDP-ja v obdobju od leta 2001 do leta 2008 .....	23
Slika 3:	Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 1.000 EUR.....	38
Slika 4:	Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 6.000 EUR.....	38

Slika 5:	Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 1.000 EUR.....	41
Slika 6:	Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 6.000 EUR.....	41
Slika 7:	Primerjava stroškov plač – bruto plača 1.000 EUR, leto 2008 .....	42
Slika 8:	Primerjava stroškov plač – bruto plača 6.000 EUR, leto 2008 .....	43



## UVOD

Slovenija kot mlada članica Evropske unije teži k uveljavitvi svojega gospodarstva tako v Skupnosti kot tudi v svetovnem merilu. V današnjem času je to brez nenehnega vlaganja v razvoj, tehnologijo in napredek, ki pripomorejo k večji konkurenčnosti gospodarstva, nemogoče. Za napredovanje gospodarstva države smo zaslužni vsi – tako zaposleni, podjetja kot tudi država sama.

Da lahko podjetje vlaga in doseže napredek, potrebuje sredstva in kvaliteten kader. Dandanes je strokoven kader, pa tudi nekvalificirano oziroma manj strokovno delovno silo, ki svoje delo obvladuje in kvalitetno opravlja, težko obdržati, še težje pa privabiti v podjetje. Na drugi strani pa, ko postajamo vse zahtevnejši na vseh ravneh našega življenja, postajamo zahtevnejši tudi pri izbiri svojega delovnega mesta, na katerem pričakujemo prijetno klimo, vzdušje, spodbudno delovno okolje, ki nam poleg strokovnega razvoja omogoča tudi osebno rast ter plačilo, za katerega menimo, da je vredno našega dela, hkrati pa nam omogoča tudi današnjemu standardu primerno življenje.

Podjetja se zavedajo pomena naštetih dejavnikov in načrtno izboljšujejo šibka področja delovanja, vendar ne morejo mimo stroškov, ki pri tem nastajajo. Prijetno klimo in kulturo je v zdravem podjetju mogoče zagotoviti že z nekaj dobre volje vseh zaposlenih, medtem ko plače podjetju predstavljajo stroške in obveznosti do delavcev in države. Državi pa so oboji, tako delodajalci kot tudi delavci dolžni plačevati davke in prispevke, ki se z višino prejemka absolutno in relativno povečujejo.

Plače so tudi pomemben vir proračuna države in s tem socialne varnosti državljanov. Z gospodarskim in tehnološkim razvojem državljani zahtevajo ohranjanje doseženega obsega javnih storitev in socialne blaginje, ki jih nudi država, istočasno pa si želijo zmanjšanja davčnih bremen. Dandanes je torej uravnavanje davčne politike in davčnega sistema dodatno oteženo z osnovnim konfliktom pri interesih državljanov. Poseganje države v prerazporejanje ustvarjenega bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP)<sup>1</sup> je sprejemljivo vse do tedaj dokler pospešuje razvoj in hkrati zagotavlja, da se ne poslabša stanje najrevnejših slojev in da se ohranja raven doseženega bogastva tistih na drugi strani socialne lestvice (Milost et al., 2001, str. 5).

Eden izmed pokazateljev preobremenjenosti podjetij oziroma delavcev z obdavčevanjem je tudi beg delovne sile v davčno ugodnejše države. Najprej je to razvidno pri dnevni migraciji delavcev v sosednje države.

---

<sup>1</sup> Senjur (2001, str. 32) *bruto domači proizvod* opredeli kot vrednost vseh končnih dobrin in storitev, ki so proizvedene v gospodarstvu v določenem časovnem razdobju (npr. enem letu). BDP je osnovno merilo obsega ekonomske aktivnosti.

Namen diplomskega dela je kritično presoditi obdavčitev dela v Sloveniji. Presoja temelji na primerjavi obdavčitve plač skozi čas, različnih bruto prejemkih in na primerjavi s sosednjo državo Avstrijo.

Cilj diplomskega dela je predstaviti kaj plače so, kaj pomenijo delojemalcu in kaj delodajalcu ter koliko obema odtegne država. Cilj diplomskega dela je predstaviti sistem obdavčitve plač v Sloveniji ter primerjati naše davčne obremenitve plač z avstrijskimi. Cilj naloge je ugotoviti, kaj sestavlja bruto plačo delojemalca in kakšni so stroški plač delodajalca v primerjanih državah.

Diplomsko delo je razdeljeno na pet delov. Prvi del diplomskega dela povzema osnovne karakteristike plač, sledi predstavitev plač kot vira proračunskih prihodkov države s pripadajočo zakonodajo in razvojem obdavčitve plač v Republiki Sloveniji. V tretjem delu je predstavljen sistem obdavčitve plač v sosednji državi Avstriji. Četrty del zajema primerjavo obdavčitve in stroškov plač med državama s praktičnimi primeri. Peti del sestavlja sklep z ugotovitvami diplomskega dela.

## **1 PLAČE**

Plače lahko obravnavamo z različnih vidikov. Z vidika podjetja pomenijo stroške. Z vidika zaposlenih predstavljajo stimulacijo, motivacijo in nagrado za opravljeno delo. Višje plače zaposlenim pomenijo tudi več dajatev državi. Z vidika države imajo plače poleg fiskalnega tudi širši družbeno ekonomski pomen (Milost et al., 2001, str. 85).

Plače so s socialnega, ekonomskega, motivacijskega in pravnega vidika že od nekdaj izjemno občutljivo družbeno in politično področje. Politika plač pa je eden izmed pomembnejših delov ekonomske in socialne politike v državi (Snoj, 2006, str. 40).

Plača zaposlencem in njihovim družinam zagotavlja preživetje. V preteklosti so delodajalci s plačo omogočali zaposlencem samo njihovo zadovoljitev osnovnih potreb po dobrinah za življenje ali celo samo nujno potrebnih dobrin za preživetje (Uhan, 2000, str. 298). Na sedanji stopnji gospodarskega in političnega razvoja je popolnoma nesprejemljivo, da bi zaposlencu s plačo zagotovili le hrano in obleko. Upoštevati je treba tudi druge potrebe, kar pomeni, da je treba zaposlencu in njegovi družini zagotavljati dostojno življenje (Mišič, 2002, str. 29).

Z ekonomskega vidika je najpomembnejši makroekonomski vidik plač, ki se kaže v vplivu na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države, npr. vprašanje produktivnosti, inflacije, konkurenčnosti, ipd. Plače predstavljajo pomemben vir dohodkov prebivalstva, hkrati so podlaga za financiranje in delovanje sistemov socialne varnosti. Tako imajo plače izreden pomen ne samo za posameznega delavca in posameznega delodajalca, temveč tudi za celotno družbo. Obseg plač v gospodarstvu vpliva na gibanje plač v javnem sektorju, na pokojnine in druge socialne prejemke (Snoj, 2006, str. 41).



Plače so zaradi davčnih bremen in prispevkovnih obremenitev pomemben strošek v poslovanju podjetij (Snoj, 2006, str. 41). Za delodajalca so plače strošek, oziroma sodobneje rečeno, naložba, ki se povrne z večjo uspešnostjo zaposlencev in posledično podjetja. Plače in nagrajevanje so za podjetje in posameznika pomembna sestavina zaposlitvenega odnosa, ki utegne odločilno vplivati na konkurenčnost in uspešnost podjetja (Zupan, 2001, str. 116-117).

## 1.1 Pojem plača

Kadar govorimo o plači imamo navadno v mislih več izrazov zanjo. Na prvi pogled sicer delujejo kot sopomenke, vendar v ekonomsko računovodskem smislu niso. Tudi Slovar slovenskega knjižnega jezika ima več razlag besede plača. Do leta 1965 je bila le-ta opredeljena kot *vsota, ki jo na določena razdobja dobi zaposleni za svoje delo*, pogovorno jo opredeljuje kot *osebni dohodek*, starinski izraz zanjo pa naj bi bil *plačilo* (SSKJ, 2005).

V Sloveniji se je izraz plača uveljavil po družbeno-ekonomskih spremembah v začetku 90-ih let. Nadomestil je prejšnji izraz osebni dohodek, ki ga še zmeraj lahko zasledimo v nekaterih starejših predpisih (Krempel, 2005, str. 4).

Slovenski računovodski standard (v nadaljevanju SRS) 15 izraz plača opredeli kot kosmati zaslužek zaposlenca za opravljeno delo, ki poleg čiste plače vsebuje še davek ter obvezne dajatve za socialno varnost, ki se odtegujejo zaposlencem.

## 1.2 Ureditev plačnega področja skozi čas

Skozi zgodovino se je urejanje vprašanja plače spreminjalo. Sprva je bilo vprašanje uskladitve plač v izključni domeni pogodbene volje strank. Pogodba o zaposlitvi se je prvotno obravnavala kot navadna obligacijsko-pravna pogodba. Značilna je bila avtonomija strank in stranke so prosto oblikovale vsebino njunega razmerja. Predmet dogovora pogodbenih strank je bilo tudi vprašanje plače, stranki sta se namreč lahko dogovorili za kakršnokoli plačilo. Plača je bila tako odvisna od pogajalske moči ene in druge stranke; moč posamezne stranke pa se je oblikovala na podlagi stanja na trgu. Plača kot domena za opravljeno delo je bila tako odvisna od tržnih mehanizmov ponudbe in povpraševanja. Vendar pa liberalizem na tem področju ni dolgo trajal. Zaradi slabega položaja delavcev, naraščanja njihovega nezadovoljstva in nevarnosti resnejših socialnih konfliktov so se začele oblikovati delavske stranke, nastali so tudi sindikati. Delavci so si s sindikalnimi stavkami skušali izsiliti boljše delovne razmere in višje plače. Država je sprva skušala gibanja zatreti s prisilnimi sredstvi. Zaradi vse močnejših pritiskov je država začela posegati v razmerja med delavci in delodajalci, začela se je razvijati delovna zakonodaja, ki je omejevala pogodbeno svobodo strank in ščitila delavca kot šibkejšo in odvisno stranko v tem razmerju. Delodajalci so se začeli pogajati s sindikati, posledično so se sklenile prve kolektivne pogodbe (Kresal, 2001, str. 129).

Na področju plač država z zakonodajo posega v razmerja med delavci in delojemalci neposredno in posredno. Z zakonodajo je določena meja avtonomije strank pri urejanju plače.

Neposredno poseganje države na plačno področje se odraža z zakonodajnim urejanjem splošnih vprašanj v zvezi s plačami, določanjem minimalnih pravic, npr. minimalne plače, ter vzpostavljanjem mehanizmov varstva plače. Država vpliva na urejanje plač tudi posredno, npr. s pravno ureditvijo davkov in prispevkov, ki se plačujejo od in na plače. Pri tem z večjo obremenitvijo plač z davki in s prispevki posredno vpliva na relativno nižje neto plače ob enakem strošku dela in obratno (Kresal, 2001, str. 129-130).

Za urejanje plačnega področja je pomemben tudi razvoj kolektivnih pogodb. Plače so bile od samega začetka njihova najpomembnejša vsebina, postopno so se dodajala tudi druga vprašanja. Kolektivne pogodbe se sklepajo na različnih ravneh, so gibke in se lažje prilagajajo spreminjajočim se razmeram na trgu, upoštevajo posebnosti posamezne dejavnosti, poklica, posameznega delodajalca, itd. Predvsem pa so izraz avtonomnega urejanja razmerij med delodajalci in delavci s strani njihovih interesnih organizacij (Kresal, 2001, str. 130).

Poleg zakonodaje in kolektivnih pogodb je za višino plače posameznega delavca osrednjega pomena pogodba o zaposlitvi. Z njo posamezni delodajalec in delavec uredita vprašanja v zvezi s plačo kot enega od bistvenih elementov pogodbe (Kresal, 2001, str. 130).

### 1.3 Sestava plače

Plača je po SRS 15 kosmati zaslužek zaposlenca za opravljeno delo. V splošnem se plača obračunava za nazaj in je za podjetje strošek dela. SRS 15 opredeljuje tudi nadomestilo plače, ki je kosmati zaslužek zaposlenca, do katerega je upravičen za obdobje, v katerem zaradi bolezni, letnega dopusta in drugih upravičenih razlogov ne dela. Kosmata plača je plača, ki poleg čiste plače vsebuje še družbene dajatve, kot so davki in prispevki za socialno, pokojninsko in zdravstveno zavarovanje, ki jih plačuje zaposlenec iz svoje (kosmate) plače. Čista plača je torej del kosmate, ki ostane zaposlencu.

Povprečno strukturo plače sestavljajo (Merkač, 1998, str. 102-103):

- **fiksni del plače** – del plače, ki pripada zaposlencu ne glede na poslovanje podjetja in ob optimalni angažiranosti posameznika. Ta del plače ne sme biti nižji od izhodiščne plače tarifne skupine, v katero se razvršča delovno mesto zaposlenca.
- **variabilni del plače** – del plače, ki pripada zaposlencu pod določenimi pogoji, in je nad osnovno, fiksno plačo. Povezan je z ugotavljanjem in obračunavanjem delovne uspešnosti podjetja, skupine posameznikov in/ali posameznika.
- **datki pri plači** – pripadajo zaradi pogojev dela za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnosti pri delu in dela v delovnem času, ki je za zaposlence manj ugoden.
- **bonitete** – različne ugodnosti, ki jih ima zaposlenec zaradi zaposlitve v konkretnem podjetju in na določenem delovnem mestu: od nižjih cen za nakup izdelka ali storitve v podjetju do uporabe službenega vozila v zasebne namene, nastanitev, uporabe različnih strojev, naprav, opreme, ipd.

**Višina osnovne plače** ima poleg dogovorjene cene dela vsaj dva namena. Prvi se nanaša na konkurenčnost na trgu delovne sile. Vsako podjetje, ki ima vizijo biti konkurenčno na trgu dela, si prizadeva plačati za enako delo več kot plačujejo konkurenčna podjetja. Drugi namen se nanaša na razmerja plač v podjetju. Z vrednotenjem dela poskušajo doseči takšno razmerje v plačah zaposlencev, da se že po višini plače ve, kdo opravlja zahtevnejše in odgovornejše delo (Lipičnik, 1995, str. 49).

**Del plače za posebne sposobnosti** (znanje posebnih tujih jezikov, posebne ročne spretnosti itd.) so nekatera podjetja pripravljena plačevati tudi, če jih zaposlenci pri svojem delu ne potrebujejo vsak dan. Gre za zavedanje večje uporabnosti zaposlencev s posebnimi kvalifikacijami v situacijah, ko le te lahko pomenijo bistveno konkurenčno prednost podjetja. **S plačo, odvisno od življenjskih stroškov**, skušajo v podjetju omiliti naraščanje življenjskih stroškov in tako zaposlencem nuditi varnost pred omenjenimi nihanji. **Nagrade za zvestobo** so deležni zaposlenci, ki že dolgo delajo v določenem podjetju. S tem jim podjetje izkazuje naklonjenost za zvestobo, hkrati pa jih tudi razlikuje od novih zaposlencev, ki še niso vložili toliko truda v podjetje. **Nagrado za požrtvovalnost** so podjetja uvedla z namenom, da bi zaposlence pridobila za delo, ki ga po svojih osnovnih pogodbah niso dolžni opravljati (nagrada za inovacijo na delovnem mestu, nagrada za nebolovanje – nagrada zaposlenemu za skrb za svoje zdravje) (Lipičnik, 1998, str. 209-210).

Danes se posebna pozornost namenja zaposlenčevi uspešnosti pri delu. Podjetja, ki si močno prizadevajo, da bi zaposlenci opravili natančno tisto, kar se od njih zahteva, oblikujejo sisteme za ugotavljanje uspešnosti. Uspešnost navadno določajo tako, da dosežene rezultate primerjajo s cilji, ki bi jih zaposlenci morali doseči. Skoraj v vsakem sistemu dobi zaposlenec posebno nagrado, če je opravil več dela in boljše, kot je podjetje pričakovalo. To imenujemo individualna uspešnost. Poznamo tudi skupinsko uspešnost, pri kateri je uspešnost odvisna od dela skupine. Za skupinsko uspešnost se podjetja odločijo, kadar je izredno težko ugotavljati prispevek posameznika za doseg rezultata skupine. Posledično dobijo vsi člani skupine enako nagrado. Odsev skupinske uspešnosti v podjetju je tudi dobiček, ki ga podjetje doseže. V zahvalo in spodbudo zaposlencem se v takšnih podjetjih mnogokrat odločajo, da bodo del dobička po posebnem sistemu razdelili tudi zaposlencem kot nagrado za dobiček. Pri vsem tem je zelo pomembno, da podjetja motivirajo ljudi s plačo, in ne zanjo (Lipičnik, 1998, str. 210).

#### **1.4 Plača in nagrajevanje zaposlenih**

Zaposlenci pričakujejo od podjetja pošteno nagrado za svoje delo. Prav zaradi tega moramo pri oblikovanju ustreznega sistema nagrajevanja poleg ciljev podjetja upoštevati tudi potrebe in motive zaposlenih. Nagrajevanje, ki je v skladu s pričakovanji zaposlenih, vpliva na povečanje morale, produktivnosti in zdrave tekmovalnosti zaposlenih, kar posledično vodi k povečevanju dohodka in dobička podjetja. Po drugi strani pa zmanjšuje stroške, saj vpliva na zmanjšanje stresa, odsotnosti z dela in fluktuacije delovne sile (Nelson et al., 2003, str. 23).

Sistem nagrajevanja najpogosteje pomeni usklajeno politiko, procese in prakso nekega podjetja, da bi nagradilo svoje zaposlence na njihov prispevek, zmožnosti in pristojnosti tudi

glede na njihovo tržno ceno. Podjetja oblikujejo strategijo in sistem nagrajevanja, izhajajoč iz poslovne strategije in strategije ravnanja z ljudmi pri delu, z namenom, da zavarujejo in pospešijo doseganje svojih ciljev. Z vidika zaposlencev pa sistem nagrad, če je pravilno oblikovan, potrjuje ustreznost ali neustreznost njihovega vedenja (Lipičnik, 2002, str. 487).

S sistemom nagrajevanja želi podjetje doseči uspešnost zaposlenih pri doseganju postavljenih ciljev in si s tem zagotoviti uspešnost in konkurenčnost na trgu. Zgrajen naj bo tako, da prispeva k večji učinkovitosti in uspešnosti zaposlenih, je pravičen, zadrži stroške dela v načrtovanih mejah in ustreza veljavnim zakonskim predpisom (Zupan, 2001, str. 122). Bistveno za sistem nagrajevanja je sledenje spremembam v poslovnem okolju, saj je le tako vseskozi privlačen za zaposlence ter sprejemljiv za podjetje.

Sodobna teorija sistema nagrajevanja opredeljuje plače in nagrade zelo široko. Sestavine sodobnega sistema nagrad zajemajo poleg plač, nagrad in ugodnosti, tudi zagotavljanje osebne rasti zaposlenih, privlačne prihodnosti podjetja in spodbudnega delovnega okolja (Zupan, 2001, str. 116). Privlačna prihodnost, zagotovljena osebna rast in dobro delovno okolje pa so dejavniki, ki vplivajo predvsem na notranjo motivacijo zaposlenih in s tem na njihovo zavzetost za delo (Černe, 2008, str. 11-12).

Stalni del plače je osnovan na vrsti opravljenega dela, gibljivi del pa temelji na uspešnosti opravljenega dela. Danes se sistem plač vse bolj nagiba k večjemu variabilnemu delu plače, medtem ko fiksni del plače izgublja svojo vrednost in pomen. S povečevanjem pomena gibljivega dela plače, ki zajema nagrajevanje po uspešnosti, želijo v podjetjih spodbuditi zavzetost in ustvarjalnost zaposlenih pri delu. Gibljivi del plače tako temelji na individualni uspešnosti, skupinski uspešnosti in na uspešnosti podjetja kot celote.

Materialne nagrade so plačila, ki jih podjetja dajo zaposlenim za dobro opravljeno delo, uspešno realizacijo programa in podobno. Ker so v podjetju oblikovani različni nivoji dela in različne ravni, se razlikuje tudi višina in sestava nagrade. Višja kot je instanca, zahtevnejše so njene zadolžitve, večja je odgovornost, avtoriteta in vpliv, s tem pa je višja tudi nagrada. Poleg višine nagrade je pomembna tudi njena sestava, kjer gre pretežno za strokovna vprašanja, višina pa je bolj predmet politike delitve v posameznem podjetju (Piltaver, 2008, str. 35).

Med motivacijske faktorje programa nagrajevanja sodijo tudi ugodnosti. Njihova značilnost je ekskluzivnost in dolgoročnost, njihov glavni cilj pa vezati posameznika na podjetje. Delimo jih na ugodnosti iz zaposlitve, ki so vezane na pripadnost v podjetju in ne na poslovni rezultat. Mednje štejemo različna plačila in nadomestila, kot so plačilo za čas odsotnosti (plačan dopust, bolniška, nadomestila za nesrečo), ugodnosti in storitve za zaposlene (rekreacija, proizvodi podjetja po nižji ceni). Druga skupina so posebne ugodnosti, ki dopolnjujejo ugodnosti iz zaposlitve, namenjene so le najožjemu vodstvu. To so npr. raba luksuznih dobrin, ki so v lasti podjetja in zdravstveno zavarovanje nad običajnimi standardi (Piltaver, 2008, str. 35-36).

Vsekakor so z vidika motivacije delavca pomembne bonitete. Boniteta je vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec ali druga oseba v zvezi z zaposlitvijo. Zakon o dohodnini med bonitete uvršča:

- 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 delojemalca ali njegovega družinskega člana,
- zavarovalne premije in podobna plačila,
- darila, ki jih zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali bodočemu delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu,
- pravico delojemalcev do nakupa delnic.

## **1.5 Stroškovni vidik plač**

Stroškovni vidik plač je na makroekonomski ravni pomembna kategorija za narodno gospodarstvo (Uhan, 2000, str. 302).

### **1.5.1 Plače z vidika zaposlencev**

Z zornega kota zaposlencev je pomembno obravnavanje predvsem motiva zaposlencev za sodelovanje v poslovnem procesu. Zaposlenci vstopajo v podjetje, da bi z nadomestilom, ki ga dobijo za sodelovanje v njem, zadovoljevali lastne potrebe. Zato uspešnost odločitev v podjetju presojajo zlasti po plačah in drugih ugodnostih, ki jim jih zagotavlja podjetje. Čim večje so te, tem bolj so lahko zadovoljene njihove lastne potrebe. Obratno je pri podjetju. Višje plače in druga nadomestila, ki jih pridobijo zaposlenci, zmanjšujejo dobiček podjetja. Podjetje mora svoje odločitve sprejemati tako, da so vsaj v minimalnem obsegu zadovoljeni interesi obeh strani (Kavčič et al., 2007, str. 196).

Na prvi pogled se morda zdi, da si interesi podjetja in zaposlencev glede plač in nagrajevanja nasprotujejo, vendar je ta tradicionalni pogled nekoliko zastarel (Zupan, 2001, str. 121). Usoda obeh je namreč neločljivo povezana. Podjetje dolgoročno ne more biti uspešno, če svojih uspehov ni pripravljeno deliti z zaposlenci. Prav tako morajo zaposlenci vložiti svoj delež truda v podjetje, če želijo, da bo le to uspešno. Vsekakor je zelo pomembno, da skušajo vsi vpleteni v proces graditi partnerski odnos, v katerem bo vsak nekaj pridobil.

Zahtevnost dela in rezultati le-tega so neposredno povezani z višino plače zaposlenca. Plača zaposlencu največkrat predstavlja najpomembnejši vir preživetja, hkrati pa je tudi poplačilo in priznanje posamezniku za vloženi trud in prispevek k poslovanju podjetja kot celote. Posledično je dobro plačan zaposlenec pripravljen delati zahtevnejše delo kot tisti, ki prejema nižjo plačo. Zaposlenci spremembo višine plače enačijo tudi s spremembo življenjskega standarda. Plača kot merilo socialnega statusa pa motivira že z majhno količino, saj jo

zaposlenec uporablja kot merilo za primerjavo z neko drugo osebo. Dobro je, če podjetje pri zasledovanju ciljev in postavitvi politike plač v podjetju upošteva tudi raven posameznika, ki je s svojim prispevkom in delom tudi del celotnega sistema (Turk et al., 2003, str. 351).

### **1.5.2 Plače z vidika podjetja**

Pred začetkom poslovanja podjetja si mora podjetje najprej priskrbeti prvine poslovnega procesa. Pri tem nakupi delovna sredstva in jih usposobi za uporabo, nakupi in uskladišči predmete dela, pri storitvah pa se odloči ali za nakup ali za opravljanje storitev v lastni režiji. Priskrba prvin poslovnega procesa je tako povezana z določenimi izdatki in stroški.

Tako kot ostale prvine, je tudi delovno silo potrebno najprej priskrbeti in nato pogosto še usposobiti, kar je kot pri ostalih prvinah povezano z določenimi stroški, ki jim pravimo stroški delovne sile oziroma stroški dela. Poznamo več opredelitev stroškov dela – po najsplošnejši so to vsi tisti stroški, ki nastajajo zaradi zaposlitve zaposlenih. Mednje spadajo (Milost, 2007, str. 32):

- vsi stroški delovanja kadrovske službe,
- vsi stroški usposabljanja zaposlenih za opravljanje dela,
- vsi prejemki zaposlenih v denarju ali naravi,
- dajatve za socialno varnost zaposlenih in druge dajatve podjetja, ki so odvisne od prejemkov zaposlenih,
- vrednost bonitet in stimulacij, ki jih podjetje nudi zaposlenim,
- druge neobvezne dajatve podjetja, ki zagotavljajo zaposlenim dodatno socialno varnost ter
- razna povračila stroškov, ki jih imajo zaposleni zaradi zaposlitve oziroma pri opravljanju svojega dela.

Ožja opredelitev stroškov dela zajema vse prejemke v denarju ali naravi, ki pripadajo zaposlenim v skladu z določbami kolektivne pogodbe oziroma tiste prejemke, ki pripadajo zaposlenim na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi ter druge stroške podjetja, ki nastajajo v odvisnosti od teh prejemkov zaposlenih. V primerjavi z najsplošnejšo opredelitvijo stroškov dela ta izključuje stroške delovanja kadrovske službe in stroške usposabljanja zaposlenih (v delu, ki presega stroške izvirajoče iz sklenjenih pogodb o zaposlitvi), prejemke zaposlenih (vključno z dajatvami podjetja povezanimi s temi prejemki), ki niso določeni s pogodbami o zaposlitvi ter stroške na podlagi sklenjenih pogodb o delu.

Po najožji opredelitvi stroškov dela so to le stroški kosmatih plač, in sicer tako tistih, ki so neodvisne od poslovnega izida, kot tudi tistih, ki so od njega odvisne.

Če pogledamo torej plače z vidika podjetja, vidimo, da so dodatno, nad zneskom kosmate plače, obremenjene še za obveznosti podjetja samega za dajatve, ki jih mora obračunati glede na znesek kosmatih plač in niso njihov sestavni del. Davek od osebnih prejemkov se obračuna

od kosmate plače v breme delavca. Prispevki za socialno varnost, ki bremenijo delodajalca, se obračunajo na kosmato plačo. V Sloveniji so bili delodajalci pri izplačilu plače dodatno obremenjeni še z davkom na izplačane plače (davek na plačilno listo), ki je bil s 1. 1. 2009 ukinjen.

Za lažjo predstavo si lahko pogledamo poenostavljen prerez obračuna plače in stroškov dela po davčnih stopnjah, veljavnih v letu 2008:

STROŠEK DELA =

Davek na plačilno listo ... progresivna davčna stopnja

+ prispevki delodajalca ... 16,1% na bruto plačo

(+ prispevki za dodatno pokojninsko varstvo .... so prostovoljni)

+ BRUTO PLAČA =

- prispevki delojemalca .... 22,1% od bruto plače

- davek od osebnih prejemkov .... dohodninska lestvica

= NETO PLAČA

Višina dajatev na plače predstavlja pomemben element konkurenčnosti in višine stroškov produkcijskih faktorjev. Dejstvo je, da so prispevki za socialno varnost obvezne dajatve in za podjetje predstavljajo obremenitev, ki jo morajo v poslovnem procesu in v načrtovanju poslovne politike vzeti v obzir. Zato je prisoten stalen pritisk delodajalcev na zniževanje prispevkov za socialno varnost kot tudi na zniževanje obdavčitve fizičnih oseb.

Davčna politika države namreč pomembno vpliva na poslovno uspešnost podjetja. Vpliv obdavčevanja se odraža v (Milost et al., 2001, str. 117):

- davčnih stopnjah, olajšavah in oprostitev, ki so namenjene podjetju in
- obsegu povpraševanja po poslovnih učinkih posameznega podjetja.

Davčna politika torej vpliva tudi na obseg povpraševanja po poslovnih učinkih posameznega podjetja. Pomemben del javnih izdatkov je namreč namenjen podjetjem z določenim predmetom poslovanja (v povezavi z medicino, obrambo, gradnjo cest in podobno), drugi del pa posameznikom (socialna varnost), ki kupujejo poslovne učinke teh podjetij. Vsa ta podjetja lahko pričakujejo spremembe v obsegu povpraševanja po njihovih poslovnih učinkih ob odločitvah o spremembi javnih izdatkov (Milost et al., 2001, str. 117).

Davčna politika pomembno vpliva na davčno obremenitev podjetja in obseg povpraševanja po njegovih poslovnih učinkih. Stabilno zasnovan davčni sistem, katerega spremembe je možno predvideti in pravočasno vključiti v poslovno politiko podjetja, je v veliko pomoč pri načrtovanju poslovnih usmeritev (Milost et al., 2001, str. 117).

### **1.5.3 Stroški plač po slovenskih računovodskih standardih 2006**

Ne glede na splošne opredelitve stroškov dela, se bom v nadaljevanju osredotočila na računovodski vidik stroškov dela, kot jih opredeljujejo Slovenski računovodski standardi 2006. Splošen okvir jim daje SRS 16, ki stroške opredeljuje po vrstah, mestih in nosilcih, natančneje pa stroške dela umešča v računovodsko stroko SRS 15 – Stroški dela in stroški povračil zaposlencem. Glede na opredelitve omenjenih standardov med stroške dela tako sodijo (SRS 15.3):

- plače, ki pripadajo zaposlencem v kosmatem znesku,
- nadomestila plač, ki skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi pripadajo zaposlencem za obdobje, ko ne delajo, v kosmatem znesku, ki bremeni podjetje,
- dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlencem ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem,
- odpravnine, ki pripadajo zaposlencem, ko nehajo delati v podjetju, ter
- dajatve, ki se dodatno obračunavajo od plač oziroma kosmatih plač in odpravnin in ki bremenijo izplačevalca.

Pod zadnjo alinejo so navedene dajatve, ki delodajalca dodatno bremenijo. Podjetje mora na bruto plačo, ki pripada delavcu, plačati prispevke za socialno varnost in do nedavnega še davek na izplačane plače.

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
- zneske, ki jih odvisno od razširjenega dobička prejemajo zaposlenci v podjetju kot dodatek k plačam.

### **1.5.4 Stroški plač po mednarodnih računovodskih standardih 2001**

Slovenski računovodski standardi temeljijo na mednarodnih računovodskih standardih (v nadaljevanju MRS), kar pomeni, da tudi opredelitev stroškov dela ni bistveno drugačna. Do razlik v opredelitvi stroškov dela prihaja z vidika obravnavanja nekaterih zaslužkov zaposlencev v MRS, ki se v Sloveniji redkeje pojavljajo. MRS 19 – Zaslužki zaposlencev obravnava različne vrste zaslužkov, pri čemer gre za (MRS 19, 2001):



- **kratkoročne zasluzke zaposlencev**, kot so plače skupaj s prispevki za socialno zavarovanje, plačila za letni dopust in nadomestila zaradi odsotnosti z dela zaradi bolniškega dopusta, deleže v dobičku in premije (kadar so le te plačljive v dvanajstih mesecih po koncu obdobja) ter različne nedenarne zasluzke sedanjih zaposlencev, kot so zdravstvena oskrba, avtomobili in brezplačni ali pocenjeni proizvodi in storitve, torej različne bonitete,
- **pozaposlitvene zasluzke**, med katere štejemo pokojnine in druge upokojitvene zasluzke, pozaposlitveno življenjsko zavarovanje in pozaposlitveno zdravstveno oskrbo, česar v Sloveniji, razen pokojnin, skoraj ne poznamo,
- **druge dolgoročne zasluzke zaposlencev**, med drugim tudi plačila za dopust za dolgo službovanje ali študijski dopust, jubilejne nagrade in nagrade za dolgo službovanje, nadomestila za čas dolgotrajne delovne nezmožnosti in deleže v dobičku, premije ter odložene zasluzke, kadar so le ti plačljivi po dvanajstih ali več mesecih po koncu obdobja; tudi teh zasluzkov v Sloveniji skoraj ne poznamo, razen jubilejnih nagrad in nadomestil za dolgotrajne delovne nezmožnosti,
- **odpravnine**,
- **s kapitalom povezani zasluzki**, delnice, delniške opcije in drugi kapitalski instrumenti, kateri so izdani zaposlencem po nižji ceni od poštene vrednosti ter plačila v denarju, katerih znesek je odvisen od prihodnje tržne cene delnic podjetja.

## 2 PLAČE KOT VIR PRORAČUNSKIH PRIHODKOV DRŽAVE

### 2.1 Davčni sistem države

Država v okviru davčnega sistema uporablja mehanizem oblasti in politične ureditve, ki temelji na prerazdeljevanju moči za zadovoljevanje širših družbenih potreb ter za korekcije tržnega mehanizma. Pravičnost in utemeljenost poseganja države v prerazporejanje BDP-ja in v delovanje tržnega mehanizma je nenehno vprašanje ter izziv pri oblikovanju ekonomske politike sodobne države. Uravnavanje davčne politike in davčnega sistema v sodobnih družbah dodatno otežuje osnovni konflikt pri interesih državljanov, ki si na eni strani želijo zmanjšanja davčnih bremen, hkrati pa zahtevajo ohranjanje doseženega obsega javnih storitev in socialne blaginje ter z gospodarskim in tehnološkim razvojem celo stopnjujejo te zahteve (Milost, 2001, str. 5).

Splošno veljavno načelo je, da naj bi optimalen davčni sistem čim manj posegal v ekonomske odločitve posameznikov. Z vsakim plačilom davka posameznik namreč del denarja nameni državi, pri tem pa žrtvuje porabo tega denarja za lastne namene, tako plačevanje davkov že samo po sebi pomeni zniževanje realnega dohodka. Pri preučevanju ekonomskih učinkov davkov je nastalo kar nekaj teorij o optimalnem obdavčevanju, ki so skušale najti odgovore na vprašanja o tem, katere davčne stopnje so optimalne, kolikšen je optimalen obseg celotnega obdavčenja v gospodarstvu, kakšni davki so najbolj primerni za obdavčenje dohodkov, porabe, premoženja (Klun, 2007, str. 17). Pri tem se danes najbolj izpostavlja vpliv davkov na delovno silo oz. zaposlovanje, varčevanje oz. investiranje in vpliv davkov na okolje.

Davčni sistem vsake države mora imeti torej določene značilnosti, da ga lahko ocenimo kot optimalnega. Po mnenju teoretikov so za dober davčni sistem najpomembnejše naslednje značilnosti (Musgrave, 1993, str. 228-229):

- prihodki od davkov morajo biti primerni,
- porazdelitev davčnega bremena mora biti pravična,
- davčni sistem mora pri obremenitvi davčnih zavezancev upoštevati koristi, ki jih imajo od javnega sektorja in njihovo davčno sposobnost,
- davke je treba izbrati tako, da čim manj vplivajo na ekonomske odločitve na trgu,
- davčni sistem mora omogočati uporabo fiskalne politike za stabilizacijske in razvojne cilje,
- davčni sistem mora zagotavljati njegovo pravično uporabo in mora biti razumljiv davčnemu zavezancu,
- stroški obdavčitve in pravičnega izpolnjevanja obveznosti morajo biti čim nižji.

V osnovi pa država z davčnim sistemom zasleduje tri cilje (Milost, 2001, str. 5):

- zadovoljevanje skupnih in javnih potreb,
- prerazporeditev ustvarjenega bruto domačega proizvoda in
- enakomeren in stabilen gospodarski razvoj.

V teoriji so se razvila različna stališča o utemeljenosti pobiranja davkov (Pernek, 1999, str. 49-51) in o pravičnosti davčnega sistema. Teoretiki so si enotni v stališču, da mora davčni sistem biti pravičen, oziroma da mora vsak davčni zavezanec prispevati pravičen delež v stroških delovanja države, pri čemer se razhajajo pri opredelitvi pravičnega deleža. Po teoriji o načelu koristnosti naj bi vsak davčni zavezanec prispeval v javni sektor toliko davka, kolikor od javnega sektorja pridobiva koristi oziroma glede na njegovo povpraševanje po javnih storitvah. Po teoriji o načelu davčne zmožnosti pa naj bi vsak davčni zavezanec prispeval k stroškom delovanja države v skladu s svojo davčno zmožnostjo (Musgrave, 1993, str. 230-245).

Od vrste davkov ter davčnih stopenj je torej odvisno, kakšna je davčna obremenitev posameznikov. Če je davčna obremenitev dohodkov visoka, bo to vplivalo na visoke stroške v podjetjih, to nadalje znižuje konkurenčno sposobnost podjetij tako doma kot v tujini, posledično lahko privede do zmanjševanja izvoza in povečevanje uvoza, znižanje zaposlenosti itd. Po drugi strani visoki davki na dohodek ne spodbujajo posameznikov k povečevanju delovnih naporov, ker bi to pomenilo plačevanje še višjih davčnih obveznosti. Podobno je z varčevanjem. Uvajanje davkov in določanje njihove prave velikosti torej ni nepomembno pri vodenju ekonomske politike (Klun, 2007, str. 17-18).

## 2.2 Razvoj obdavčitve plač v Republiki Sloveniji

V času Jugoslavije je veljal davčni sistem družbenih javnih financ, v katerem je bil državni proračun namenjen le financiranju t.i. klasičnih oblik javne porabe (npr. delo državnih organov, družbenopolitične organizacije), naloge na področju skupne porabe (družbene dejavnosti in gospodarska infrastruktura) pa so bile financirane s prispevki preko samoupravnih interesnih skupnosti. Značilnost sistema sta bili nepreglednost in zapletenost. V določenem obdobju so podjetja plačevala tudi do 47 različnih davkov in prispevkov (Milost et al., 2001, str. 6).

Z letom 1991 se je v Sloveniji začel uvajati nov sistem javnega financiranja. Prejšnji sistem družbenih financ smo opustili in začeli oblikovati davčni sistem, ki bo po svoji zasnovi primerljiv z davčnimi sistemi razvitih držav. Posledica davčne reforme je bilo oblikovanje integralnega proračuna, iz katerega se financira pretežni del javne porabe. Izjema so le pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer nezaposlenosti, ki se še vedno financirajo s prispevki (Milost et al., 2001, str. 6). »Novi sistem torej prinaša: tri prispevke, ki jih plačujejo tako delodajalci kot zasebniki in kmetje; dohodnino kot sintetični davek za različne dohodke in prejemke občanov, in davek od dobička, ki ga načeloma plačujejo vse pravne osebe in osebe civilnega prava, ki ustvarjajo dobiček« (Pernek, 1992).

### 2.2.1 Razvoj obdavčitve fizičnih oseb oziroma dohodnine

Zakon o dohodnini je nadomestil Zakon o dohodkih občanov (v nadaljevanju ZOD). Z reformo davčnega sistema, sprejeto konec leta 1990, se je uveljavila dohodnina kot nov sistem obdavčitve fizičnih oseb. Namesto cedularne obdavčitve<sup>2</sup>, ki je veljala do konca leta 1990, je bila uvedena sintetična obdavčitev<sup>3</sup>, in sicer davek na dohodek fizičnih oseb oziroma dohodnina (Ministrstvo za finance, 2003). Sprejet ZDoh je začel veljati 1.1.1994.

#### ZDoh

ZDoh je glede na prejšnji ZOD uveljavil zmanjšanje davčne obremenitve v nižjih dohodkovnih razredih in povečanje v višjih. Prestrukturirane so bile davčne olajšave, uvedena je bila širitev davčnih osnov (Kobal, 2004, str. 17).

ZDoh je poleg dohodkov doseženih na območju Republike Slovenije obdavčeval tudi nekatere dohodke dosežene v tujini (pokojnina, dividende iz tujine). Dohodki še niso bili obdavčeni po načelu svetovnega dohodka. Po ZDoh je bilo obdavčenih šest skupin dohodkov (Vales, 2006, str. 4):

---

<sup>2</sup> Cedularna obdavčitev je obdavčitev dohodkov s posameznimi vrstami davkov.

<sup>3</sup> Sintetična obdavčitev je obdavčitev vseh dohodkov fizične osebe z eno vrsto davka.

- osebni prejemki (plače, nadomestilo plač in drugi prejemki iz delovnega razmerja, pokojnine, pogodbeno delo, ostali prejemki),
- dohodki iz kmetijstva (kmetijstvo in gozdarstvo),
- dohodki iz dejavnosti,
- dobički iz kapitala (dobiček od prodaje vrednostnih papirjev in nepremičnin),
- dohodki iz premoženja (dividende, obresti, najemnine),
- dohodki iz premoženjskih pravic (avtorske pravice, pravice iz izumov in tehničnih izboljšav).

Po ZDoh se olajšave delijo na standardne in nestandardne. ZDoh je uvedel splošno oziroma standardno olajšavo v višini 11 % povprečne letne bruto plače, nestandardna olajšava v višini 10 % se je zmanjšala na 3 % osnove, povečal se je odstotek olajšav za vzdrževane člane. Nestandardna olajšava se oblikuje na podlagi dejanskih izdatkov posameznika za razne stroške, ki jih zakon navaja, npr. stroški za vzdrževanje stanovanja, nakup dolgoročnih državnih vrednostnih papirjev, nakup učbenikov. S spremembo dohodninske lestvice je prišlo do zmanjšanja davčnih obveznosti v nižjih dohodkovnih razredih in do povečanja v višjih (Vales, 2006, str. 2).

Tabela 1 prikazuje letno dohodninsko lestvico, ki je veljala ob uveljavitvi ZDoh leta 1994. Letna davčna osnova je preračunana po končnem tečaju SIT/EUR veljavnem ob prehodu na EUR.

*Tabela 1: Letna dohodninska lestvica za leto 1994*

Če znaša neto letna davčna osnova v eurih		Znaša dohodnina v eurih
nad	do	
	1.877,82	17 %
1.877,82	3.755,63	319,23 + 35 % nad 1.877,82
3.755,63	5.633,45	976,46 + 37 % nad 3.755,63
5.633,45	7.511,27	1.671,26 + 40 % nad 5.633,45
7.511,27	11.266,90	2.422,38 + 45 % nad 7.511,27
11.266,90		4.112,42 + 50 % nad 11.266,90

*\*preračun iz SIT v EUR po končnem tečaju 239,64 SIT/EUR.*

*Vir: Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 71/1993.*

Dohodninska lestvica je objavljena na začetku koledarskega leta za preteklo dohodninsko leto.

Zakon je bil dopolnjen leta 1995, predvsem v smeri jasnejšega definiranja davčne osnove in zavezancev. Leta 1997 so bile uvedene spremembe v zvezi z obračunavanjem in plačevanjem dohodnine, katere danes obravnava Zakon o davčnem postopku (Vales, 2006, str. 2).

Zakon o davčnem postopku v 1. odstavku 319. člena določa, da morajo pravne osebe, združenja oseb, ki so brez pravne osebnosti, in fizične osebe, ki opravljajo dejavnost, ki so hkrati plačniki davka, davčnemu organu dostaviti podatke potrebne za pobiranje dohodnine.

Podatki, ki jih morajo naštete osebe poslati, so tudi podatki o dohodkih, ki so dohodnine oproščeni (razen nedenarnih), podatki o dohodkih, ki vplivajo na uveljavljanje davčnih olajšav, ter podatki potrebni za identifikacijo zavezanca za davek in zavezanca za dajanje podatkov (Bizjak, 2007, str. 51-52). Podatke je treba davčnemu organu sporočiti do konca januarja tekočega leta v elektronski obliki na hranilnem mediju ali po telekomunikacijski poti. Do tega datuma morajo tudi zavezancem za dohodnino poslati podatke, ki so potrebni za njeno odmero. Zavezancem za dohodnino ni treba pošiljati podatkov o dohodkih, ki so dohodnine oproščeni, in o dohodkih, ki so bili med letom dokončno obdavčeni (o obrestih, dividendah). Davčni upravi pa je te podatke potrebno sporočiti (Hieng, 2006, str. 7). Kljub poslanim podatkom so morali davčni zavezanci sami izpolnjevati vlogo za odmero letne dohodninske napovedi, ki so jo na Davčni upravi preverili in nato poslali odločbo o odmeri dohodnine.

Leta 2004 je sledila temeljita sprememba zakona.

### **ZDoh-1**

Obdavčitev po načelu svetovnega dohodka se namreč uvede šele leta 2005, ko v veljavo stopi ZDoh-1. Ta je v davčno osnovo zajel vse dohodke, ne glede na to, kje so bili doseženi. V obdavčitev so tako po ZDoh-1 zajeti vsi dohodki fizičnih oseb, razen tistih, ki so v zakonu posebej navedeni kot oproščeni, in ne le tisti, ki so bili izrecno navedeni kot vir dohodnine. Nerezidenti so zavezanci za plačilo dohodnine od vseh dohodkov, ki imajo vir v Sloveniji in so obdavčeni po načelu vira dohodka (Vales, 2006, str. 4).

Z ZDoh-1 je prišlo tudi do sprememb v poimenovanju posameznih skupin dohodkov ter z vidika obravnave in njihove umestitve (Vales, 2006, str. 4-5):

- dohodek iz zaposlitve (dohodek iz delovnega razmerja in dohodek iz drugega pogodbenega razmerja ali razmerja na drugi podlagi, ki ima naravo odvisnega razmerja, pokojnine),
- dohodek iz osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti,
- dohodek iz dejavnosti (dohodek dosežen z opravljanjem dejavnosti in dohodek dosežen s posameznim poslom),
- dobiček iz kapitala (dobiček dosežen z odsvojitvijo kapitala),
- dohodek iz premoženja (dohodek iz oddajanja premoženja v najem, iz prenosa premoženjske pravice, obresti, dividende, dohodek iz vzajemnih skladov),
- drugi dohodki (nagrade, darila, dobitki v nagradnih igrah, priznavalnine, štipendije, nadomestila,...).

ZDoh-1 je vpeljal manjšo reorganizacijo olajšav. Standardne olajšave razdeli na splošno olajšavo (namenjena vsem dohodninskim zavezancem, prizna se pod pogojem, da drugi zavezanec zanj ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana), osebno olajšavo (velja za invalide s 100 % telesno okvaro, prejemnike pokojnine, prejemnike

nadomestila iz obveznega invalidskega zavarovanja, prejemnike priznavalnine in osebe starejše od 65 let), posebno osebno olajšavo (namenjena dijakom in študentom, ki opravljajo delo preko študentskih servisov, samozaposlenim v kulturi in samostojnim novinarjem) in posebno olajšavo (namenjena osebam, ki vzdržujejo družinske člane). Z ZDoh-1 glede na ZDoh sta splošna in posebna olajšava za vzdrževanje večji. Za osebne olajšave velja, da so določene v obliki zmanjšanja davka, medtem ko so ostale določene v obliki zmanjšanja davčne osnove. Olajšave v obliki odbitka pred obdavčljivo osnovo so po novem določene v absolutnih zneskih in ne več v odstotkih od povprečne letne plače. Nestandardne olajšave se z dosedanjih 3 % znižajo na 2 %, spremenijo se tudi nameni. Nestandardne olajšave lahko zavezanec uveljavlja, če jih dokazuje z ustreznimi dokumenti, ki se nanašajo na dohodninsko leto in se glasijo na njegovo ime (Vales, 2006, str. 7-8).

V ZDoh-1 se, z namenom razbremenitve predvsem zavezancev v nižjih dohodkovnih razredih, davčna stopnja v prvem dohodninskem razredu iz 17 % zniža na 16 %, posamezni dohodninski razredi so širši, prej šest-stopenjska lestvica je sedaj pet-stopenjska.

Tabela 2 prikazuje letno dohodninsko lestvico veljavno ob sprejetju ZDoh-1 leta 2004.

*Tabela 2: Letna dohodninska lestvica za leto 2004*

Če znaša neto letna davčna osnova v eurih		Znaša dohodnina v eurih
nad	do	
	5.424,80	16 %
5.424,80	10.599,23	867,97 + 33 % nad 5.424,80
10.599,23	21.448,84	2.575,53 + 38 % nad 10.599,23
21.448,84	43.106,33	6.589,88 + 42 % nad 21.448,84
43.106,33		15.469,45 + 50 % nad 43.106,33

*\*preračun iz SIT v EUR po končnem tečaju 239,64 SIT/EUR.*

*Vir: Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 54/2004.*

Dohodninska lestvica je objavljena že na začetku dohodninskega leta, za katerega bo veljala.

## **ZDoh-2**

S 1.1.2007 je stopil v veljavo nov Zakon o dohodnini - ZDoh-2, ki temelji na ZDoh-1. v ZDoh-2 je ohranjena enaka struktura, nespremenjeno je ostalo besedilo večjega števila določb posameznih členov. Bistvene spremembe se nanašajo predvsem na olajšave in na stopnje pri obdavčitvi ter na način oddajanja letne dohodninske napovedi (Bizjak, 2007, str. 8).

Cilji davčne reforme, ki si jih je ob tej spremembi zakona zadala vlada, so naslednji (Bizjak, 2007, str. 8-9):

- zmanjšanje stroškov dela z znižanjem dohodnine,
- zmanjšanje stroškov dela s postopno ukinitvijo davka na izplačane plače,
- poenostaviti davčni postopek in ustvariti konkurenčno davčno okolje,
- zagotoviti večjo pravno varnost davčnih zavezancev,

- povečati razumljivost davčnih predpisov,
- poenostavitev obrazcev, predvsem obračunov davkov, ki jih posredujejo podjetja za namene obdavčitev in plačevanje davkov.

Bistvene spremembe na področju dohodnine, ki jih je uvedel ZDoh-2 so (Uradni list RS, št. 117/2006):

- nova dohodninska lestvica ima le tri dohodninske razrede, najvišja stopnja se je znižala s 50 % na 41 %,
- nestandardna olajšave v višini 2 odstotkov za različne namene je ukinjena,
- zvišala se je splošna olajšava.

Tabela 3 prikazuje letno dohodninsko lestvico veljavno v letu 2007 ob sprejetju ZDoh-2.

*Tabela 3: Letna dohodninska lestvica za leto 2007*

Če znaša neto letna davčna osnova v eurih		Znaša dohodnina v eurih
nad	do	
	6.800,00	16 %
6.800,00	13.600,00	1.088,00 + 27 % nad 6.800,00
13.600,00		2.924,00 + 41 % nad 13.600,00

*Vir: Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 117/2006.*

Temeljni cilj ZDoh-2 je zmanjšati obremenitev aktivnih dohodkov fizičnih oseb z dohodnino, in sicer s povečanjem neobdavčenega dela dohodkov in z zmanjšanjem progresivnosti obdavčitve aktivnih dohodkov, in sicer z uvedbo nove lestvice z blažjo progresijo ter s povišanjem osebne olajšave. Povečane so bile tudi olajšave za tretjega in nadaljnje otroke. Načeloma so z dohodnino obdavčeni vsi dohodki fizične osebe, razen tistih, ki so izrecno opredeljeni kot oproščeni plačila dohodnine (Bizjak, 2007, str. 9).

Na novo je opredeljen dohodek iz zaposlitve, in sicer je to dohodek, dosežen z opravljanjem storitev – fizičnega in intelektualnega dela, tudi z ustvarjanjem ali izvajanjem avtorskega dela, ne glede na trajanje zaposlitve, ki ga fizična oseba opravi v odvisnem razmerju (Kovač, 2006, str 39-40). Med dohodke iz zaposlitve štejemo tudi dohodke iz drugega pogodbenega razmerja.

V ZDoh-2 je uveden nov instrument, po katerem bodo zavezanci namenjali del svoje dohodnine (do 0,5 odstotka) za financiranje splošno koristnih namenov, kot so humanitarni nameni, nameni varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, invalidsko, dobrodelni, ekološki, kulturni, športni, religiozni in drugi nameni.

Poleg tega ZDoh-2 ponovno uvaja cedularno obdavčitev, vendar le za dohodke iz naslova obresti, dividend in kapitalskih dobičkov.

Velik korak naprej se je z ZDoh-2 vpeljal tudi pri načinu oddajanja dohodninske napovedi. Ta se namreč ne oddaja več na predpisanih obrazcih, disketah in zgoščenkah. Davčna uprava je namreč naredila analizo in ugotovila, da je bilo nemalo prejetih podatkov neustreznih, bodisi z vsebinskih ali tehničnih vidikov. Zavračanje podatkov in njihovo usklajevanje je tako po nepotrebnem obremenjevalo zavezance za posredovanje podatkov kot tudi zaposlene na Davčni upravi. Tako je Davčna uprava vsem zagotovila način oddaje kontrolnih podatkov prek sistema eDavki (Bizjak, 2007, str. 52). Z novim ZDoh-2 je postal sistem oddaje letne napovedi za odmero dohodnine prijaznejši tudi do davčnih zavezancev. Ti namreč prejmejo izpolnjen informativni izračun dohodnine, v kolikor ne ugovarjajo v roku 15 dni, postane informativni izračun odločba o odmeri dohodnine.

Z razvojem davka na dohodek fizičnih oseb v Republiki Sloveniji se je dosegel cilj zmanjšanja davčne obremenitve najnižjih dohodkovnih razredov. Davčna stopnja se je namreč znižala iz 17 % na 16 %, pri tem pa se je z zmanjševanjem števila in širitvijo dohodninskih razredov dvignila davčna osnova, ki je obremenjena z najnižjo stopnjo davka. Hkrati se je znižala tudi davčna osnova, ki je obremenjena z najvišjo davčno stopnjo, ta se znižala iz prvotnih 50 % na 41 %. Znižala se je tudi davčna stopnja, ki bremeni dohodninski razred, v katerega po dohodkih sodi največ fizičnih oseb.

Spremenila se je struktura davčnih olajšav, in sicer iz prvotnih standardnih in nestandardnih olajšav so se izoblikovale splošna davčna olajšava, osebna, posebna osebna in posebna olajšava. Nestandardna olajšava se je ukinila, medtem ko so se standardne olajšave višale.

Skozi leta se je tako znižala davčna obremenitev v najnižjih in najvišjih dohodninskih razredih.

Do pomembnega napredka je prišlo na področju oddajanja tako letnih kot tudi mesečnih dohodninskih napovedi. Zakon je določil uporabo sodobnih medijev in s tem olajšal delo tako plačnikom davka in davčni upravi kot tudi zavezancem.

### **2.2.2 Razvoj prispevkov za socialno varnost**

Po ukinitvi samoupravnih interesnih skupnosti na vseh področjih družbenih dejavnosti leta 1989, z izjemo Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja, so se začele spreminjati in urejati tudi razmere na področju prispevkov za socialno varnost. Po osamosvojitvi Slovenije so zvezne predpise postopno začeli nadomeščati slovenski predpisi. Tako je področje socialnega varstva urejeno z Zakonom o socialnem varstvu, socialno zavarovanje s posameznimi področnimi zakoni, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zavarovanje, zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, starševsko varstvo in družinske prejemke, ter s posebnimi zakoni, ki urejajo pravice določenih kategorij oseb (Vežjak, 2003, str. 5-6).



V povezavi s financiranjem socialnega zavarovanja je potrebno posebej izpostaviti Zakon o prispevkih za socialno varnost (v nadaljevanju ZPSV), sprejet leta 1996, ki določa obračunavanje in plačevanje ter stopnje prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo in stopnje prispevkov za zaposlovanje v skladu z zakoni, na podlagi katerih so prispevki uvedeni (Vezjak, 2003, str. 6).

V nadaljevanju prikazani tabeli 4 in 5 prikazujeta gibanje stopenj prispevkov za socialno varnost po posameznih obdobjih. Prispevki delojemalcev se niso spreminjale, medtem ko so se prispevki delodajalcev leta 2002 dvignili za 0,20 odstotne točke. Prispevkovne stopnje sprejete leta 2002 veljajo še danes.

*Tabela 4: Stopnje prispevkov od leta 1996 do leta 2002*

<b>Prispevek (v %)</b>	<b>Delojemalec</b>	<b>Delodajalec</b>	<b>Skupaj</b>
Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50	8,85	<b>24,35</b>
Obvezno zdravstveno zavarovanje	6,36	6,89	<b>13,25</b>
Zaposlovanje	0,14	0,06	<b>0,20</b>
Starševsko varstvo	0,10	0,10	<b>0,20</b>
<b>Skupaj</b>	<b>22,10</b>	<b>15,90</b>	<b>38,00</b>

*Vir: Zakon o prispevkih za socialno varnost, Uradni list RS, št. 5/1996.*

*Tabela 5: Stopnje prispevkov od leta 2002 dalje*

<b>Prispevek (v %)</b>	<b>Delojemalec</b>	<b>Delodajalec</b>	<b>Skupaj</b>
Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50	8,85	<b>24,35</b>
Obvezno zdravstveno zavarovanje	6,36	7,09	<b>13,45</b>
Zaposlovanje	0,14	0,06	<b>0,20</b>
Starševsko varstvo	0,10	0,10	<b>0,20</b>
<b>Skupaj</b>	<b>22,10</b>	<b>16,10</b>	<b>38,20</b>

*Vir: Zakon o prispevkih za socialno varnost, Uradni list RS, št. 97/2001.*

Na področju prispevkov za socialno varnost ni prišlo do izrazitejših sprememb. Spremenila se je stopnja prispevkov, ki jih plačuje delodajalec na bruto plače, in sicer iz 15,90 % na 16,10 %. Povišala se je namreč stopnja prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje.

### **2.2.3 Razvoj davka na izplačane plače**

Davek na izplačane plače je bil uveden leta 1996 zaradi primanjkljaja, ki je nastal 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 et al., 2006, str. 63). Poleg Slovenije sta davek na izplačane plače v državah EU in OECD uvedli samo še Madžarska in Poljska, pri čemer pa je v teh dveh državah stopnja tega davka bistveno nižja kot v Sloveniji (Slovenija 4,4 %, Madžarska 0,3 %, Poljska 0,6 %).

Zakon o davku na izplačane plače je določal, da davek na izplačane plače 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. Davek se je obračunaval in plačeval na bruto plače.

Leta 1996 uvedene stopnje davka so se gibale v šestih razredih od 0 % do 10 % (min. davčna osnova 375,56 EUR, max. davčna osnova 3.129,69 EUR), leta 1997 so se stopnje davka skrčile na pet razredov in gibale od 0 % do 15 % (min. davčna osnova 459,02 EUR, max. davčna osnova 3.129,69 EUR). Z letom 2002 se je začelo postopno zniževanje davka na izplačane plače, in sicer davek se je omejil na štiri plačilne razrede, stopnje pa so se gibale od 0 % do 14,8 % (min. davčna osnova 542,48 EUR, max. davčna osnova 3.129,69 EUR). Leta 2004 se stopnje davka in število razredov ni spremenilo, zvišala se je le davčna osnova (min. davčna osnova 688,53 EUR, max. davčna osnova 3.129,69 EUR). Prenova zakona o davku na izplačane plače leta 2006 je ohranila davčne osnove iz leta 2004, uvedla je postopno zniževanje davčnih stopenj in ukinitvev davka na izplačane plače s 1. 1. 2009.

Tabela 6 prikazuje gibanje stopenj davka na izplačane plače od leta 2006 do leta 2008.

*Tabela 6: Stopnje davka na izplačane plače v letih 2006 - 2008*

Če znaša mesečna bruto plača zaposlenega v eurih nad do		Znaša stopnja davka		
		2006	2007	2008
	688,53	0 %	0 %	0 %
688,53	1.669,17	3,0 %	2,3 %	1,1 %
1.669,17	3.129,69	6,3 %	4,7 %	2,3 %
3.129,69		11,8 %	8,9 %	4,4 %

*Vir: Zakon o davku na izplačane plače, Uradni list RS, št. 108/2005.*

Davek na izplačane plače se je sprva predvsem v najvišjih dohodkovnih razredih poviševal, zviševale so se tudi stopnje znotraj posameznih razredov, vendar je država leta 2006 sprejela sklep o ukinitvi davka, zato so se stopnje le tega nato v obdobju treh let občutno zniževale in s 1. 1. 2009 popolnoma ukinile.

### **2.3 Plače kot vir proračunskih prihodkov Slovenije**

Javno financiranje Republike Slovenije sestavljajo štiri blagajne javnega financiranja. Poleg državnega proračuna še Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije ter proračuni občin. Podatke o realiziranih javnofinančnih tokovih države tako prikazujejo konsolidirani tokovi štirih blagajn v konsolidirani globalni bilanci javnega financiranja. S konsolidacijo so tako izločeni transferni tokovi med posameznimi blagajnami javnega financiranja, ki z javnofinančnega vidika ne predstavljajo izvirnih prihodkov oziroma odhodkov. V nasprotnem primeru namreč ti tokovi zgolj »napihujejo« globalno bilanco javnega financiranja (Jemec et al., 2009, str. 118).

Kljub navedenemu pa je državni proračun pomemben instrument, ki ga ima vlada na voljo pri izvajanju večletne makroekonomske politike, katere cilj je zagotavljanje stabilnih javnih financ in pospeševanje gospodarskega ter družbenega razvoja. Temeljne naloge pri upravljanju proračuna so uresničitev proračuna v okvirih in za namene, kot je bil sprejet, njegovo pravočasno in fleksibilno prilagajanje spremenjenim fiskalnim okoliščinam in uresničevanju v proračunu zastavljenih družbenih in gospodarskih ciljev (Ministrstvo za finance, 2009).

Prihodke konsolidirane globalne bilance javnega financiranja sestavljajo:

- tekoči prihodki (davčni in nedavčni prihodki),
- kapitalski prihodki,
- prejete donacije,
- transferni prihodki in
- prejeta sredstva in Evropske unije.

Davčne prihodke sestavljajo:

- davki na dohodek in dobiček: *dohodnina in davek od dohodkov pravnih oseb,*
- prispevki za socialno varnost: *prispevki zaposlenih, delodajalcev, samozaposlenih, ostali prispevki za socialno varnost,*
- davki na plačilno listo in delovno silo: *davek na izplačane plače in davek na določene prejemke,*
- davki na premoženje: *nepremičnine, premičnine, dediščine in darila, davek na promet nepremičnin in na finančno premoženje,*
- domači davki na blago in storitve: *DDV, drugi davki na blago in storitve, trošarine, davki na motorna vozila, in drugi,*
- davki na mednarodno trgovino in transakcije: *carine in druge uvozne dajatve, in*
- drugi davki.

V nadaljevanju so v tabeli 7 predstavljeni podatki vzeti iz konsolidiranih globalnih bilanc javnega financiranja.

Tabela 7: Prihodki države iz naslova dohodnine, prispevkov za socialno varnost in davkov na plačilno listo v letih 2003 do 2008

		2003	2004	2005	2006	2007	2008 – ocena
<b>Dohodnina</b>	v mio EUR	<b>1.474</b>	<b>1.596</b>	<b>1.648</b>	<b>1.793</b>	<b>1.804</b>	<b>2.185</b>
<b>Prispevki za socialno varnost</b>		<b>3.502</b>	<b>3.753</b>	<b>3.988</b>	<b>4.231</b>	<b>4.598</b>	<b>5.095</b>
Prispevki zaposlenih		1.865	2.004	2.134	2.263	2.465	2.731
Prispevki delodajalcev		1.381	1.486	1.583	1.683	1.831	2.028
Prispevki samozaposlenih		173	186	200	212	225	248
Ostali prispevki za socialno varnost		82	76	71	74	77	88
<b>Davki na plačilno listo in delovno silo</b>		<b>448</b>	<b>491</b>	<b>526</b>	<b>473</b>	<b>418</b>	<b>258</b>
Davek na izplačane plače		430	472	506	450	392	230
Posebni davek na določene prejemke		19	19	20	23	27	28
<b>SKUPAJ PRIHODKI IZ PLAČ IN NA PLAČE (1)</b>		<b>5.424</b>	<b>5.840</b>	<b>6.162</b>	<b>6.497</b>	<b>6.821</b>	<b>7.538</b>
<b>DAVČNI PRIHODKI (2)</b>	<b>9.560</b>	<b>10.211</b>	<b>10.884</b>	<b>11.762</b>	<b>12.758</b>	<b>13.937</b>	
<b>CELOTNI PRIHODKI DRŽAVE (3)</b>	<b>10.338</b>	<b>11.196</b>	<b>11.976</b>	<b>12.959</b>	<b>14.006</b>	<b>15.335</b>	
<i>DELEŽ (1) V (2)</i>	v %	<i>56,73</i>	<i>57,20</i>	<i>56,61</i>	<i>55,24</i>	<i>53,46</i>	<i>54,09</i>
<i>DELEŽ (1) V (3)</i>		<i>52,46</i>	<i>52,16</i>	<i>51,45</i>	<i>50,14</i>	<i>48,70</i>	<i>49,16</i>

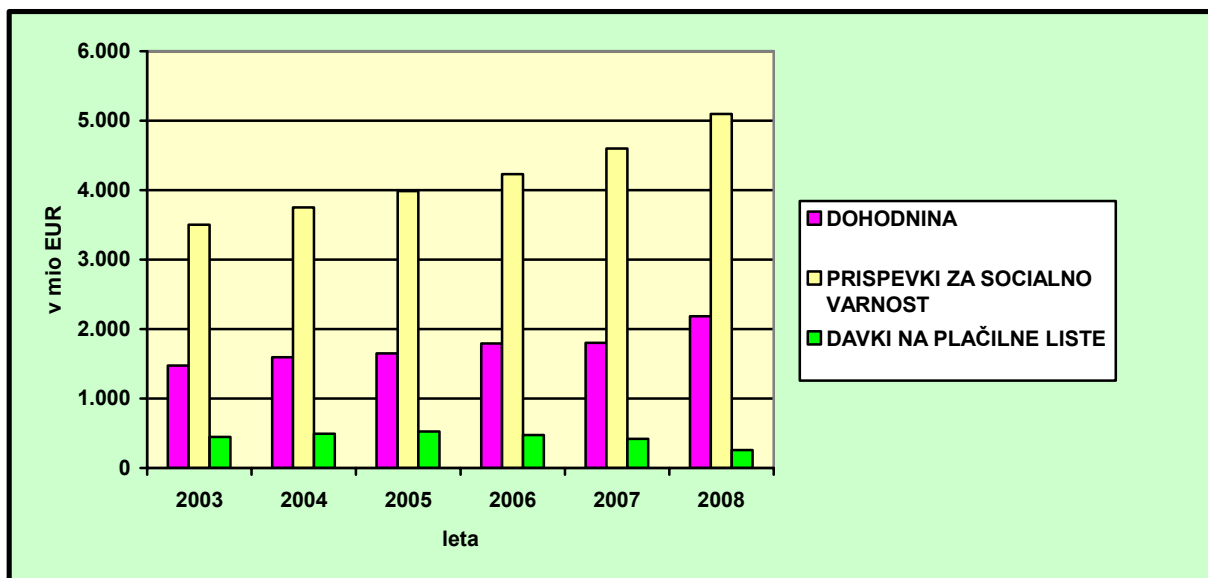
Vir: Jemec et al., Bilten javnih financ, 2009, Konsolidirana globalna bilanca javnega financiranja, str. 11-12.

Iz podatkov v tabeli 7 je razvidno, da predstavljajo davki in prispevki iz in na plače 54,09 % celotnih davčnih in 49,16 % celotnih prihodkov države v letu 2008. Trend gibanja deleža davkov in prispevkov v prihodkih države iz naslova plač se je od leta 2003 dalje zniževal, medtem ko se je delež prihodkov iz naslova davkov od dohodkov pravnih oseb povečeval. Največji delež v davčnih prihodkih države predstavljajo prispevki za socialno varnost, sledi

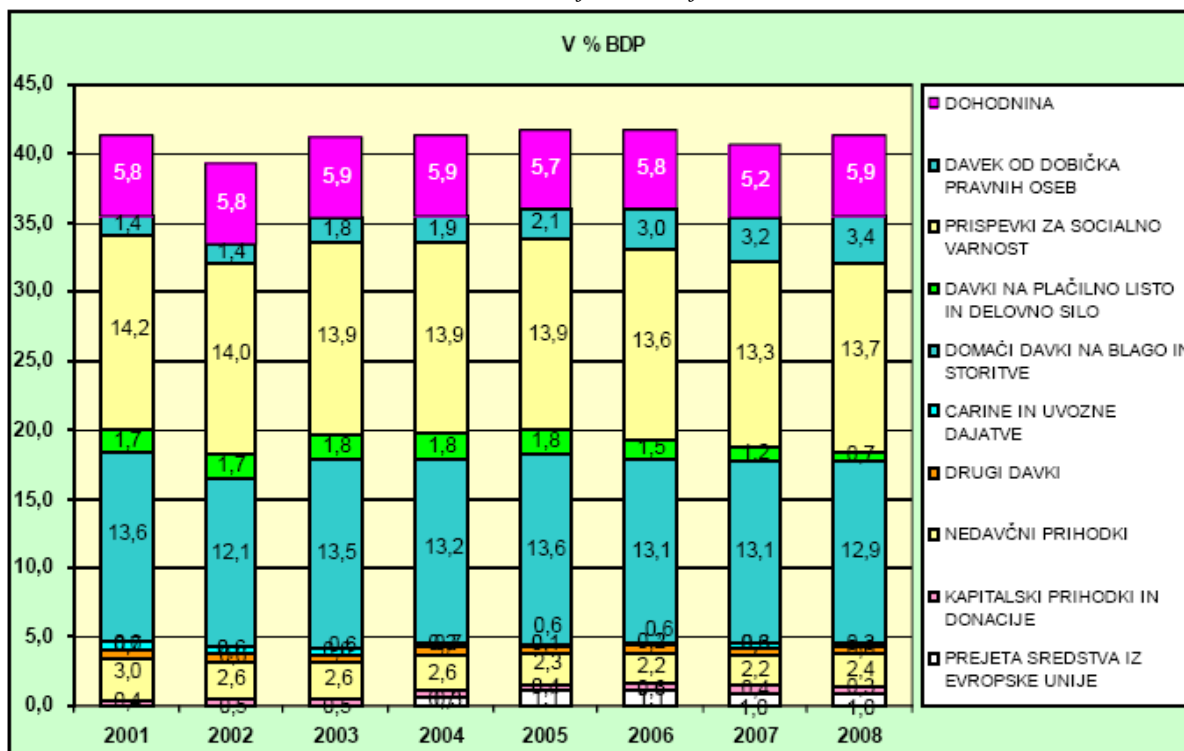
jim dohodnina in kot najmanjši prihodek države iz naslova plač lahko pripišemo davku na plačilno listo. Ta se je od uveljavitve leta 1996 zniževal vse do njegove ukinitve v letu 2009.

Gibanje prihodkov države iz naslova dohodnine, prispevkov za socialno varnost in davkov na plačilno listo v obdobju 2003 - 2008 nam prikazuje slika 1.

Slika 1: Gibanje dohodnine, prispevkov za socialno varnost in davkov na plačilno listo v letih 2003 - 2008



Slika 2: Prihodki države v % BDP-ja v obdobju od leta 2001 do leta 2008



Vir: Jemec et al., Bilten javnih financ, 2009, str. 7, slika I.1.c.

Iz podatkov o prihodkih konsolidirane globalne bilance javnega financiranja skozi leta v sliki 2 lahko rečemo, da je razviden konstanten delež dohodnine v odstotkih od bruto domačega proizvoda, medtem ko se je delež prispevkov za socialno varnost in davkov na plačilno listo skozi leta zniževal, povečeval pa se je delež davkov od dohodka pravnih oseb v bruto domačem proizvodu. V absolutnem znesku so se prihodki javnega financiranja iz naslova dajatev na plače in iz plač skozi leta povečevali, z izjemo davka na izplačane plače.

Tabela 8 nam prikazuje realno rast BDP-ja skozi leta, ki razen padca v letu 2008 beleži rast, in realno rast povprečne bruto plače na zaposlenega. Rast povprečne plače je skozi leta počasnejša v primerjavi z rastjo BDP-ja.

Tabela 8: Splošni makroekonomski kazalci, 2003 - 2008

	BDP		PLAČE
	Realna rast v %	V mio. EUR tekoče cene	Realna rast povpr. bruto plače na zaposlenega v %
2003	2,8	25.114	1,8
2004	4,4	27.073	2,0
2005	4,1	28.703	2,2
2006	5,7	31.007	2,2
2007	6,1	34.470	2,3
2008	3,5	37.125	2,3

Vir: Jemec et al., Bilten javnih financ, 2009, str. 116, tabela 1.V.

## 2.4 Zakonodajni okvir plačnega področja v Sloveniji

Plačno področje in obdavčevanje plač v Sloveniji urejajo naslednji zakoni:

- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o kolektivnih pogodbah,
- Zakon o davčnem postopku,
- Zakon o dohodnini,
- Zakon o prispevkih za socialno varnost in
- Zakon o davku na izplačane plače.

Našteti zakoni predstavljajo pravni okvir plačnega področja v Sloveniji, natančneje pa plačni sistem dopolnjujejo še nekateri drugi zakoni (npr. Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih, Zakon o določitvi minimalne plače, idr.), predpisi, odredbe, odloki, uredbe in sklepi. Za vse navedene predpise velja hierarhija, pri čemer velja, da po hierarhiji nižji akti ne smejo biti v nasprotju z višjimi.

Temelj plačne zakonodaje predstavlja **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju ZDR) kot splošni zakon, ki ureja delovna razmerja sklenjena s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Zakon med drugim vsebuje tudi osnovne določbe o vrsti plačil, vrsti dodatkov in njihovi višini, opredeljuje povračila stroškov v zvezi z delom, določa nadomestila

plače in dodatna izplačila delojemalcu. Zapisano v zakonu predstavlja temelj, na katerem se gradi nadaljnja delovna zakonodaja.

Natančneje določbe plačil za delo v posameznih dejavnostih urejajo kolektivne pogodbe, ki jih med seboj sklepajo interesne skupine delodajalcev in delojemalcev, ki jih zastopajo sindikati. Za kolektivnimi pogodbami stoji **Zakon o kolektivnih pogodbah**, ki ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Poleg kolektivnih pogodb pa se minimalne pravice določene z ZDR lahko povečujejo tudi s **pogodbo o zaposlitvi**.

**Zakon o davčnem postopku** ureja pobiranje davkov, kar zajema obračunavanje, odmero, plačevanje, vračilo, nadzor in izvršbo davkov, določa zavezance za davek in postopek pobiranja posameznih davkov.

**Zakon o dohodnini** ureja sistem in obveznost plačevanja dohodnine, tj. davka od dohodkov fizičnih oseb.

**Zakon o prispevkih za socialno varnost** določa obračunavanje in plačevanje ter stopnje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in za zaposlovanje (tj. prispevki za socialno varnost) v skladu z zakoni, na podlagi katerih so prispevki uvedeni.

**Zakon o davku na izplačane plače** ureja plačevanje davka na izplačane plače, ki je bil uveden leta 1996, s 1. januarjem 2009 pa obveznost plačevanja tega davka preneha.

#### **2.4.1 Zakon o delovnih razmerjih**

Po ZDR, ki je stopil v veljavo s 1. 1. 2003, je **plačilo za delo** po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz *plače*, ki mora biti vedno v denarni obliki, in *morebitnih drugih vrst plačil*, če to določajo kolektivne pogodbe. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki delodajalca zavezuje.

Plača je sestavljena iz:

- **osnovne plače** – upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- **delovne uspešnosti** – upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljenega dela in
- **dodatkov** – določijo se za *posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa* kot so nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu ter za *posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu*, npr. neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela.

Zakon določa, da delavcu pripada tudi **dodatek za delovno dobo**, katerega višina se prav tako določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti tudi **povračila stroškov v zvezi z delom** (prehrana na delu, prevoz na delo in z dela, povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju del in nalog na službenem potovanju) in **dodatna plačila** oziroma **druge prejemke iz delovnega razmerja** (regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč) ob upoštevanju določb ZDR ter kolektivnih pogodb, ki so zavezujoče za posameznega delodajalca.

V primeru odsotnosti delavca z dela, mu po zakonu pripada **nadomestilo plače** za čas odsotnosti z dela v primerih:

- bolezni,
- poklicne bolezni in nesreče pri delu,
- letnega dopusta,
- na dela prost dan po zakonu,
- izobraževanja,
- v drugih primerih določenih z zakonom, splošnim aktom organizacije ali kolektivno pogodbo, ki velja za to organizacijo.

ZDR tudi določa, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita tudi za pravico delavca do deleža dobička. Ta delež se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunan v skladu z zakonom. Danes so težnje k udeležbi delavcev v dobičku vse močnejše.

Iz zapsanega sledi, da ZDR ne ureja same višine plače, saj naj bi bile osrednji instrument dogovarjanja o »ceni dela« kolektivne pogodbe. Višina plače konkretnega delavca pa je predvsem predmet konkretne (individualne) pogodbe o zaposlitvi, konkretnega dogovora med posameznim delodajalcem in delavcem. Zakon glede višine plače izrecno predpisuje dve temeljni načeli (Kresal, 2006, str. 86):

- delodajalec mora pri plači spoštovati minimum, določen z zakonom in kolektivno pogodbo, ki ga zavezuje,
- zagotovljeno mora biti enako plačilo za enako delo in za delo enake vrednosti glede na spol.

#### **2.4.2 Prispevki za socialno varnost**

Zakon o prispevkih za socialno varnost je bil sprejet leta 1996, leta 2002 dopolnjen, in določa obračunavanje in plačevanje ter stopnje prispevkov za socialno varnost, ki vključujejo:

- prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- prispevke za obvezno zdravstveno zavarovanje,



- prispevke za porodniško varstvo in
- prispevke za zaposlovanje.

Prispevki za socialno varnost, poleg dohodnine in davka na dodano vrednost, spadajo med tri največje skupine prihodkov državnega proračuna.

Prispevki za socialno varnost se plačujejo iz in na bruto plače kot tudi iz nadomestil za čas odsotnosti z dela. V osnovo za plačilo prispevkov sodijo tudi drugi prejemki iz delovnega razmerja, tudi stimulacije in bonitete. Pri izplačilu jubilejnih nagrad, solidarnostnih pomoči ter povračilu stroškov v zvezi z delom se v osnovo za plačevanje prispevkov vključi znesek, ki presega uredbo določeno s strani vlade za plačevanje teh prejemkov. V osnovo je vključen tudi znesek regresa za letni dopust, ki presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v Republiki Sloveniji. Prispevki pa se ne plačujejo od odpravnin izplačanih iz poslovnih razlogov ter od premij prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Osnove za plačevanje prispevkov za socialno varnost so enake za vse vrste prispevkov.

Tabela 5 na strani 19 prikazuje stopnje prispevkov za socialno varnost, ki jih plačujejo delojemalci in delodajalci. Prikazane stopnje prispevkov veljajo od leta 2002 dalje.

### **2.4.3 Dohodnina**

V sodobnih davčnih sistemih se je pri obdavčevanju z davkom na dohodek fizičnih oseb uveljavilo načelo obdavčitve glede na davčno zmožnost davčnega zavezanca in upoštevanje načela horizontalne in vertikalne enakosti davčnih zavezancev. Pri čemer načelo horizontalne enakosti pomeni, da osebe z enako davčno zmožnostjo plačujejo enak davek. Za vertikalno enakost davčnih zavezancev pa je značilna različna davčna obremenitev oseb z različnimi dohodki (Golub, 2007, str. 7).

Pri obdavčitvi posameznega davčnega zavezanca se zaradi obdavčevanja le tistega dela njegovih dohodkov, ki je na razpolago za obdavčitev, upoštevajo osebne okoliščine, ki vplivajo na njegovo davčno sposobnost kot so: družinski stan, gmotni položaj, neobičajne obremenitve in podobno. Tako se pri obdavčitvi ne upošteva le objektivna ekonomska zmožnost posameznega davčnega zavezanca, temveč tudi njegova subjektivna ekonomska zmožnost (Pernek, 1999, str. 163).

Davek na dohodek fizičnih oseb je tako osebni – subjektni davek, s katerim se obdavčujejo dohodki, ki jih posameznik ustvari v določenem časovnem obdobju (Rupnik, 1992, str. 19).

Davek na dohodek je »vseobsežni« davek, kar pomeni, da se pri določanju davčne osnove upoštevajo vsi obdavčljivi dohodki, ki jih posameznik prejme v davčnem letu. Kot obdavčljive dohodke lahko opredelimo bruto dohodke posameznika v davčnem obdobju, zmanjšane za davčne odbitke, davčne oprostitve oziroma olajšave (Pernek, 1999, str. 166).

Davek na dohodek je letni davek, kar pomeni, da so s tem davkom obdavčeni dohodki, ki jih posameznik prejme v enem letu, pri čemer se običajno upošteva koledarsko leto (Golub, 2007, str. 8).

Vsaka dohodninska ureditev ima štiri osnovne elemente, ki določajo davčno obveznost (Stotsky, 1995, str. 124):

- vire dohodnine,
- davčne ugodnosti (odbitki in olajšave),
- izbor obdavčljive enote,
- davčne razrede in stopnje.

Davek od dohodkov fizičnih oseb ali dohodnina je, poleg davka na potrošnjo in prispevkov za socialno varnost, eden od treh največjih virov državnega proračuna. Za dohodnino je značilno, da bremeni večino aktivnega prebivalstva.

Zakon o dohodnini (ZDoh-2) predstavlja kompleksno in precej natančno ureditev obdavčitve fizičnih oseb.

#### ***2.4.3.1 Zavezanec za dohodnino***

V Sloveniji je uveljavljeno načelo obdavčitve rezidentov po svetovnem dohodku, kar pomeni, da so ti zavezanci v državi svojega sedeža obdavčeni z dohodnino za vse dohodke, ne glede na to ali so doseženi v državi ali zunaj nje. Obdavčitev posameznika po svetovnem dohodku sme izvesti samo država, katere je posameznik rezident. Tako je določitev rezidentstva z vidika mednarodnih pogodb o izogibanju dvojnemu obdavčevanju zelo pomembna (Gutman, 2007, str. 77).

Nerezidenti so v splošnem obdavčeni po viru dohodka, torej v Sloveniji morajo nerezidenti plačati dohodnino od vseh dohodkov, ki imajo vir v Sloveniji.

Za rezidenta Slovenije se smatrajo posamezniki, ki v kateremkoli času v davčnem letu izpolnjujejo katerega od naslednjih splošnih pogojev:

- imajo uradno prijavljeno stalno prebivališče v Sloveniji,
- ima svoje običajno bivališče ali središče svojih osebnih ali ekonomskih interesov v Sloveniji, ali
- je v kateremkoli času v davčnem letu prisoten v Sloveniji skupno več kot 183 dni.

Sistem obdavčitve po svetovnem dohodku, ki je uveljavljen praktično v vseh razvitih državah, temelji na domnevi, da fizične osebe, ki so rezidenti določene države, tudi uporabljajo javne dobrine, ki jih zagotavlja ta država (javno varnost, šolstvo, socialno varstvo, infrastrukturo,...), zato v tej državi tudi plačujejo davke (Gutman, 2007, str. 77).

### **2.4.3.2 Predmet obdavčitve**

V nadaljevanju sledi podrobnejši pregled vsebine ZDoh-2, ki se nanaša na obdavčitev dohodka rezidentov iz zaposlitve.

Predmet obdavčitve po 15. členu ZDoh-2 so:

- dohodki fizične osebe, ki so bili pridobljeni oziroma doseženi v davčnem letu, ki je enako koledarskemu letu,
- vsi dohodki in dobički, ne glede na vrsto,
- vsako izplačilo oziroma prejem dohodka, ne glede na obliko, v kateri je izplačan oziroma prejet,
- dohodki, prejeti v naravi se določijo na podlagi primerljive tržne cene,
- dohodki pridobljeni oziroma doseženi v davčnem letu, v katerem so bili prejeti.

Po zakonu se šteje, da je dohodek prejet, ko je izplačan fizični osebi ali je kako drugače dan na razpolago fizični osebi.

Za dohodek po zakonu veljajo:

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

Zakon tudi izrecno navaja, kateri dohodki se ne štejejo za dohodke fizičnih oseb, in sicer:

- dediščine,
- volila, razen tistih, ki jih fizična oseba prejme v zvezi z opravljanjem dejavnosti,
- darila, prejeta od fizične osebe, ki ni delodajalec prejemnika (ali z delodajalcem povezana oseba) ali delodajalec osebe, ki je povezana s prejemnikom, razen daril, ki jih fizična oseba prejme v zvezi z opravljanjem dejavnosti
- dobitki od iger na srečo po zakonu, ki ureja igre na srečo,
- izplačila, ki jih prejme fizična oseba na podlagi zavarovanja za primer bolezni, poškodbe ali invalidnosti, katerega zakon, ki ureja zavarovalništvo, ne določa kot obvezno zavarovanje, ali na podlagi zavarovanja za škodo, povzročeno na osebnem premoženju,
- sredstva ali dobički, ki jih pridobi fizična oseba na podlagi prenosov med svojim podjetjem, v katerem samostojno opravlja dejavnost, in svojim gospodinjstvom ali na podlagi prenehanja opravljanja dejavnosti,

- ugodnost, ki jo prejme fizična oseba pri nakupu blaga in storitev, vključno s priložnostnim prejemom dodatnega blaga ali storitev, če je taka ugodnost dostopna vsem strankam pod enakimi pogoji in ni v zvezi z zaposlitvijo ali dejavnostjo fizične osebe.

Zakon tudi natančno določa postavke, ki so oproščene plačila dohodnine.

V nadaljevanju se bom posvetila le obdavčitvi dohodka iz zaposlitve.

Dohodnina se plača na dohodek iz zaposlitve, ki je po ZDoh-2 opredeljen kot dohodek, prejet na podlagi pretekle ali sedanje zaposlitve. Pri čemer se za zaposlitev šteje 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.

Zakon za odvisno pogodbeno razmerje šteje:

- delovno razmerje in
- vsako drugo pogodbeno razmerje, ki glede nadzora in navodil v zvezi z opravljanjem dela ali storitev, načina opravljanja dela ali storitev, plačila za opravljeno delo ali storitev, zagotavljanja sredstev in pogojev za opravljanje dela in storitev in drugih pravic ter odgovornosti fizične osebe in delodajalca kaže na odvisno pogodbeno razmerje med delodajalcem in fizično osebo.

Delodajalec je vsaka oseba, ki izplačuje dohodek iz zaposlitve; delojemalec je vsaka fizična oseba, ki opravlja delo ali storitve.

Po zakonu dohodek iz zaposlitve vključuje vsako izplačilo in boniteto, ki je povezano z zaposlitvijo. Dohodek iz zaposlitve je dohodek iz delovnega razmerja in dohodek iz drugega pogodbenega razmerja ali razmerja na drugi podlagi.

Za dohodek iz delovnega razmerja zakon šteje:

- plačo, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, ki vključuje tudi provizije,
- regres za letni dopust, jubilejno nagrado, odpravnino, solidarnostno pomoč,
- povračilo stroškov v zvezi z delom,
- boniteto, ki jo delodajalec zagotovi v korist delojemalca ali njegovega družinskega člana,
- nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delojemalcem zaradi kateregakoli pogoja v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih v zvezi z zaposlitvijo, vsako izplačilo delodajalca v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, vsako izplačilo zaradi prenehanja zaposlitve in podobni prejemki,

- prejemke, prejete zaradi začasnega neizplačila dohodka iz zaposlitve,
- nadomestila in druge prejemke, ki so prejeti od delodajalca ali druge osebe, skladno z drugimi predpisi, kot posledica zaposlitve oziroma obveznega zavarovanja za socialno varnost,
- dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, prejet iz delovnega razmerja.

V nadaljevanju zakon opredeli dohodek iz drugega pogodbenega razmerja, vendar se bom tako širokemu obravnavanju obdavčevanja dohodkov v diplomski nalogi izognila.

Sledi opredelitev bonitet. Boniteta je vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec ali druga oseba v zvezi z zaposlitvijo.

Kot boniteto pa se v splošnem ne upošteva ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji.

Boniteto, ki se všteta v davčno osnovo, se najprej ovrednoti na podlagi primerljive tržne cene. Če primerljive tržne cene ni mogoče določiti, se znesek bonitete določi na podlagi stroška, ki je nastal pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete. Tako ugotovljen znesek bonitete se zmanjša za plačila, ki jih delojemalec plača delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem določene bonitete.

#### ***2.4.3.3 Davčna osnova, stopnje in olajšave***

Kot osnova za dohodnino oziroma davčna osnova od dohodka iz delovnega razmerja velja dohodek iz delovnega razmerja (opredeljen v 37. členu ZDoh-2) zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je na podlagi posebnih predpisov dolžan plačevati delojemalec.

Po zakonu se nekateri dohodki iz delovnega razmerja ne vštevajo v davčno osnovo. Med njimi so obvezni prispevki za socialno varnost, ki jih je na podlagi posebnih predpisov dolžan plačevati delodajalec; premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki jih za račun delojemalca zavarovanca plačuje delodajalec izvajalcu pokojninskega načrta; povračila stroškov v zvezi z delom, kot so prehrana med delom, stroški prevoza na delo in z dela in terenski dodatek, pod pogoji in do višin, ki jih določi vlada, ter nadomestilo za ločeno življenje do višine, ki jo določi vlada. V davčno osnovo se tudi ne vštevajo dnevnice, kilometrina, povračilo stroškov za prenočišče, pod pogoji in do višin, ki jih določi vlada; jubilejne nagrade za skupno delovno dobo ali za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, odpravnine ob upokojitvi in enkratne solidarnostne pomoči do višine, ki jo določi vlada. V primeru, če delodajalec izplačuje povračila stroškov v zvezi z delom in dohodke, ki so višji od zneskov, ki jih za navedena povračila in dohodke določi vlada, se znesek posameznega povračila oziroma dohodka v delu, ki presega znesek, določen s strani vlade, všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. V osnovo za davek od

dohodkov fizičnih oseb se ne vštrevajo tudi plačila vajencem, dijakom in študentom za obvezno praktično delo do velikosti, ki jih določi vlada.

Davčne olajšave:

- **splošna olajšava** – vsakemu rezidentu se prizna zmanjšanje letne davčne osnove v višini 2.959,60 EUR letno, pod pogojem, da drug rezident zanj ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. Konec julija leta 2008 so bile z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o dohodnini (ZDoh-2B) uvedene še dodatne splošne olajšave, in sicer za rezidente, katerih celotni dohodek, od katerega se odmerja dohodnina, v davčnem letu ne presega 8.300 EUR, se prizna dodatno zmanjšanje letne davčne osnove v višini 2.000 EUR letno. Poleg te olajšave pa za rezidente, katerih skupni dohodek, od katerega se odmerja dohodnina, v davčnem letu presega 8.300 EUR in ne presega 9.600 EUR, uvede dodatno zmanjšanje letne davčne osnove v višini 1.000 EUR letno.
- **osebna olajšava** – priznava se rezidentom, ki imajo poseben status, npr. invalidom s 100 % telesno okvaro, rezidentom po dopolnjenem 65. letu starosti, ipd.
- **posebna osebna olajšava** – priznava se rezidentom, ki samostojno opravljajo specializiran poklic na področju kulturne dejavnosti ali samostojno opravljajo novinarski poklic ter rezidentom, ki se izobražujejo in imajo status dijaka ali študenta.
- **posebna olajšava** – priznava se rezidentom, ki vzdržujejo družinske člane. Te olajšave so določene v letnih zneskih glede na število vzdrževanih otrok oziroma vzdrževanih otrok, ki potrebujejo posebno nego in varstvo ali vzdrževanih družinskih članov. Posebne letne olajšave se upoštevajo za čas v letu, ko je zavezanec takega člana dejansko preživel, v kolikor to ni bilo celo leto, se posebna olajšava sorazmerno zmanjša.
- **olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje** – letna davčna osnova zavezanca, ki je rezident, se lahko zmanjša za znesek premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki jo je plačal zavezanec zase izvajalcu pokojninskega načrta, vendar največ do zneska, ki je enak 24 % obveznih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zavarovanca, oziroma 5,844 % pokojnine zavarovanca in ne več kot 2.526,23 EUR letno. Če plačujeta premijo prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja delodajalec in delojemalec, se pri določitvi višine premije, za katero se priznava olajšava, upošteva skupni znesek vplačanih premij.

Dohodnina se odmeri od neto letne davčne osnove po stopnjah dohodnine za posamezno davčno leto.

Tabeli 9 in 10 prikazujeta letno in mesečno dohodninsko lestvico z davčnimi osnovami veljavnimi v letu 2008.

Tabela 9: Letna dohodninska lestvica za leto 2008

Če znaša neto letna davčna osnova v eurih		Znaša dohodnina v eurih
nad	do	
	7.187,60	16%
7.187,60	14.375,20	1.150,02 + 27% nad 7.187,60
14.375,20		3.090,67 + 41% nad 14.375,20

Vir: Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2008, Uradni list RS, št. 119/2007.

Tabela 10: Mesečna dohodninska lestvica za leto 2008

Če znaša neto mesečna davčna osnova v eurih		Znaša dohodnina v eurih
nad	do	
	598,97	16%
598,97	1.197,93	95,84 + 27% nad 598,97
1.197,93		257,56 + 41% nad 1.197,93

Vir: Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2008, Uradni list RS, št. 119/2007.

Med letom plačana dohodnina se šteje za akontacijo dohodnine. Izračun akontacije dohodnine se opravi na podlagi davčnega obračuna z davčnim odtegljajem ali na podlagi obračuna, ki ga opravi zavezanec sam. Izračun akontacije dohodnine z davčnim odtegljajem je zavezan opraviti plačnik davka. Plačnik davka je po Zakonu o dohodnini oseba, ki izplačuje dohodke, obdavčljive po omenjenem zakonu. Če je znesek odmerjene dohodnine na letni ravni večji od zneska med letom plačane akontacije dohodnine, zavezanec doplača razliko dohodnine. Če je znesek odmerjene dohodnine na letni ravni manjši od zneska med letom plačane akontacije dohodnine, se zavezancu razlika dohodnine vrne.

#### 2.4.4 Davek na plače v Sloveniji

Davek na izplačane plače je bil uveden leta 1996 za Zakonom o davku na izplačane plače. Zavezanke za davek so bile pravne in fizične osebe, ki so izplačevale plače in so bile po posebnih zakonih zavezanke za plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in za zaposlovanje. Davek se je obračunaval in plačeval od bruto plač.

S 1. 1. 2009 se je obveznost plačevanja davka na izplačane plače, po dopolnitvi zakona o davku na izplačane plače iz leta 2005, ukinila.

### 3 OBDAVČITEV PLAČ V AVSTRIJI

Avstrija je Sloveniji neposredna davčna tekmica, ki z ugodno davčno politiko privablja tuje vlagatelje in strokovnjake. Davčno konkurenco, kot enega izmed učinkov globalizacije, definiramo kot tekmovanje nacionalnih gospodarstev, katerih želja je predvsem z ugodno davčno politiko privabiti tuje vlagatelje v svoj davčni sistem. Odkar so članice Evropske unije odprle svoje meje tako za prost pretok kapitala kot dela, smo priča nenehnim davčnim spremembam in reformam, katerih namen je predvsem izboljšati davčni položaj vseh v državi.

Večina evropskih držav je v zadnjih letih znižala svoje najvišje davčne stopnje tako za posameznika kot za podjetja v želji po večji konkurenčnosti z ostalim svetom (Klun, 2003, str. 7).

Avstrijski sistem obdavčitve plač zajema prispevke za socialno varnost, dohodnino, davek na plače ter prispevek za odpravnino in prispevek za družinski sklad.

### 3.1 Prispevki za socialno varnost

Za Avstrijo je značilen visoko razvit sistem socialne varnosti. Obvezno socialno zavarovanje v Avstriji obsega zdravstveno, nezgodno in pokojninsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Te vrste prispevkov se financirajo s prispevki po različnih prispevnih stopnjah od mesečnega zaslužka do določene višine. Socialne prispevke od plač plačujejo tako delavci kot delodajalci. Stopnje prispevkov se med stopnjami, ki jih plačujejo delavci oziroma delodajalci, razlikujejo; do razlik prihaja tudi med stopnjami prispevkov, ki jih plačujejo delavci, in sicer glede na stopnjo izobrazbe zaposlenca in glede na vrsto zaposlitve – ali zaposlenec opravlja delo režije oziroma dela v proizvodnji – so stopnje prispevkov za zdravstveno zavarovanje različne (Jankovič, 2007, str. 30).

Tabela 11 prikazuje stopnje prispevkov za socialno varnost delojemalcev in delodajalcev, različno glede na to ali zaposlenec delo opravlja v proizvodnji oziroma režiji.

Tabela 11: Stopnje prispevkov za socialno varnost od leta 2006 dalje

Stopnja Prispevek	Delojemalec		Delodajalec	
	Proizvodnja	Režija	Proizvodnja	Režija
Pokojninsko zavarovanje	10,25		12,55	
Zdravstveno zavarovanje	3,95	3,75	3,55	3,75
Nezgodno zavarovanje	-		1,40	
Ostali prispevki	4,00		4,20	
<b>SKUPAJ</b>	<b>18,20</b>	<b>18,00</b>	<b>21,90</b>	<b>21,70</b>

Vir: Z. Škaler, Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 48, tabela 19.

Za Avstrijo velja, da se prispevke plačuje do določenega zneska, nad letno določenim zneskom pa se prispevkov ne obračuna. Pri tem je osnova med mesečno plačo in posebnimi nagradami (npr. božičnica, 13. plača), ki jih delodajalec lahko izplača, brez obračuna prispevkov, različna.



Tabela 12: Znesek najvišje osnove za obračun prispevkov socialne varnosti v letih 2006 - 2008

Osnova, do katere se prispevke obračunava	Leto 2006	Leto 2007	Leto 2008
Plača	3.750 EUR	3.840 EUR	3.930 EUR
Posebne nagrade	7.500 EUR	7.680 EUR	7.860 EUR

Vir: Z. Škaler, Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 48.

### 3.2 Ostali prispevki delodajalcev

Poleg prispevkov za socialno varnost plačujejo delodajalci še prispevke (Škaler, 2009, str. 49):

- prispevek za odpravnino – 1,53 % od bruto plače,
- prispevek za družinski sklad – 4,5 % od bruto plače (za zaposlene nad 60. letom starosti se ta prispevek ne plačuje),
- dodaten prispevek delodajalca za družinski sklad – določen je za posamezno zvezno deželo, in sicer od 0,36 do 0,44 % od bruto plače (za zaposlene nad 60. letom starosti se ta prispevek ne plačuje) in
- davek na izplačane plače – 3 % od bruto plače (za zaposlene nad 55. letom starosti se ta prispevek ne plačuje).

Prispevki delodajalca se znižajo tudi za zaposlenca, ki je hkrati direktor, saj je za te zaposlene delodajalec oproščen plačila prispevkov za odpravnino, družinski sklad in dodatka za prispevek za družinski sklad (Škaler, 2009, str. 49).

### 3.3 Davek od plače oziroma dohodnina

Tudi v Avstriji je kot v Sloveniji dohodnina eden najpomembnejših davkov, ki jih pobere država. Pri tem pa se obračun davka od dohodka razlikuje od obračuna dohodnine v Sloveniji, saj se za olajšave ne zmanjšuje osnova za davek, ampak se za odbitne deleže zmanjšuje že obračunani davek.

Tabela 13: Dohodninska lestvica v letih 2006 - 2008

Letni dohodek (v EUR)	Mesečni dohodek (v EUR)	Davek od dohodka (pred odbitnimi deleži; v EUR)	Povprečna davčna stopnja	Mejna davčna stopnja
do 10.000	do 833,33	0	0 %	
10.000 do 25.000	833,33 do 2.083,33	$((\text{dohodek} - 10.000) \times 5.750) / 15.000$		38,333 %
25.000	2.083,33	5.750	23 %	
25.000 do 51.000	2.083,33 do 4.250	$5.750 + ((\text{dohodek} - 25.000) \times 11.335) / 26.000$		45,596 %
51.000	4.250	17.085	33,5 %	
več kot 51.000	več kot 4.250	$17.085 + (\text{dohodek} - 51.000) \times 0,5$		50 %

Vir: Davčna brošura 2009, str. 15.

Tabela 14: Dohodninske olajšave oziroma odbitni deleži v letih 2006 - 2008

Odbitni delež	Letni znesek (v EUR)	Mesečni znesek (v EUR)
Za delojemalca	54,00	4,50
Za promet	291,00	24,25
Za edinega hranilca in samohranilca	364,00	33,33
Za preživninskega zavezanca	za 1. otroka 306,00 za 2. otroka 458,40 za 3. otroka 610,80	za 1. otroka 25,50 za 2. otroka 38,20 za 3. otroka 50,90
Za otroke (za vsakega otroka)	610,80	50,90

Vir: Z. Škaler, Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 49, tabela 20.

### 3.4 Neobdavčen znesek

Avstrijski davčni urad skupaj z odločbo o davku od dohodka izda odločbo o neobdavčenem znesku na temelju odmere davka delojemalca. Odločba velja za naslednje leto in vsebuje določene povišane stroške v zvezi s pridobivanjem dohodka, posebne izdatke ali izredne obremenitve (npr. odstranjevanje škode elementarnih nesreč). Tako delojemalec plača manj davka od plače oziroma dohodnine (Davčna brošura 2009, 2008, str. 77).

## 4 PRIMERJAVA OBDAVČITVE IN STROŠKOV PLAČ MED DRŽAVAMA

V nadaljevanju je prikazan obračun bruto plač v višini 1.000 EUR in 6.000 EUR na podlagi veljavnih stopenj prispevkov in davkov v letih 2006, 2007 in 2008 v Republiki Sloveniji in Avstriji. Pri izračunu dohodnine sem upoštevala splošno olajšavo in olajšavo za enega otroka.

### 4.1 Praktični primer obračuna plače v Sloveniji

V tabelah 15, 16 in 17 so prikazani obračuni plač na podlagi veljavne zakonodaje v letih 2006, 2007 in 2008, z namenom prikaza gibanja obdavčitve plač in stroškov plač v Republiki Sloveniji.

Tabela 15: Obračun plač v Republiki Sloveniji – izplačilo 2006

	EUR	%	EUR	%
<b>Bruto mesečna plača</b>	<b>1.000,00</b>	<b>100,0</b>	<b>6.000,00</b>	<b>100,0</b>
Prispevki za socialno varnost delojemalca	221,00	22,1	1.326,00	22,1
Dohodnina*	64,04	6,4	1.630,00	27,2
<b>Neto mesečna plača</b>	<b>714,96</b>	<b>71,5</b>	<b>3.044,00</b>	<b>50,7</b>
Prispevki za socialno varnost delodajalca	161,00	16,1	966,00	16,1
Davek na izplačane plače	30,00	3,0	708,00	11,8
<b>Strošek delodajalca</b>	<b>1.191,00</b>	<b>119,1</b>	<b>7.674,00</b>	<b>127,9</b>

\* Pri izračunu davka na dohodek sta upoštevani mesečna splošna olajšava v višini 233,33 EUR in mesečna olajšava za enega otroka v višini 172,17 EUR.

Vir: Z. Škaler, Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 51, tabela 22.

Tabela 16: Obračun plač v Republiki Sloveniji – izplačilo 2007

	EUR	%	EUR	%
<b>Bruto mesečna plača</b>	<b>1.000,00</b>	<b>100,0</b>	<b>6.000,00</b>	<b>100,0</b>
Prispevki za socialno varnost delojemalca	221,00	22,1	1.326,00	22,1
Dohodnina*	59,76	6,0	1.529,34	25,5
<b>Neto mesečna plača</b>	<b>719,24</b>	<b>71,9</b>	<b>3.144,66</b>	<b>52,4</b>
Prispevki za socialno varnost delodajalca	161,00	16,1	966,00	16,1
Davek na izplačane plače	23,00	2,3	534,00	8,9
<b>Strošek delodajalca</b>	<b>1.184,00</b>	<b>118,4</b>	<b>7.500,00</b>	<b>125,00</b>

\* Pri izračunu davka na dohodek sta upoštevani mesečna splošna olajšava v višini 233,33 EUR in mesečna olajšava za enega otroka v višini 172,17 EUR.

Vir: Z. Škaler, *Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 51, tabela 23.*

Tabela 17: Obračun plač v Republiki Sloveniji – izplačilo 2008

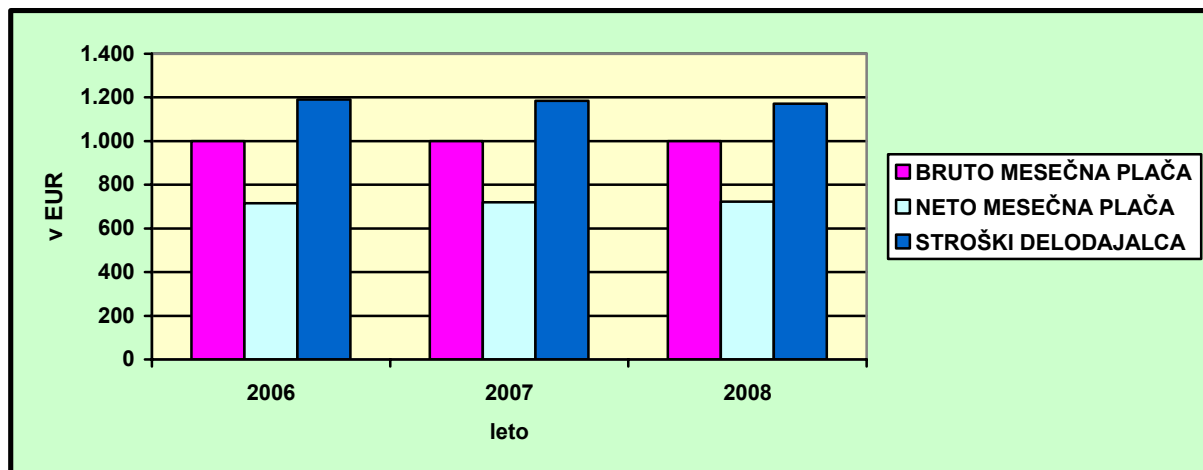
	EUR	%	EUR	%
<b>Bruto mesečna plača</b>	<b>1.000,00</b>	<b>100,0</b>	<b>6.000,00</b>	<b>100,0</b>
Prispevki za socialno varnost delojemalca	221,00	22,1	1.326,00	22,1
Dohodnina*	56,06	6,0	1.507,01	25,1
<b>Neto mesečna plača</b>	<b>722,94</b>	<b>72,3</b>	<b>3.166,99</b>	<b>52,8</b>
Prispevki za socialno varnost delodajalca	161,00	16,1	966,00	16,1
Davek na izplačane plače	11,00	1,1	264,00	4,4
<b>Strošek delodajalca</b>	<b>1.172,00</b>	<b>117,2</b>	<b>7.230,00</b>	<b>120,5</b>

\* Pri izračunu dohodnine sta upoštevani mesečna splošna olajšava v višini 246,63 EUR in mesečna olajšava za enega otroka v višini 181,98 EUR.

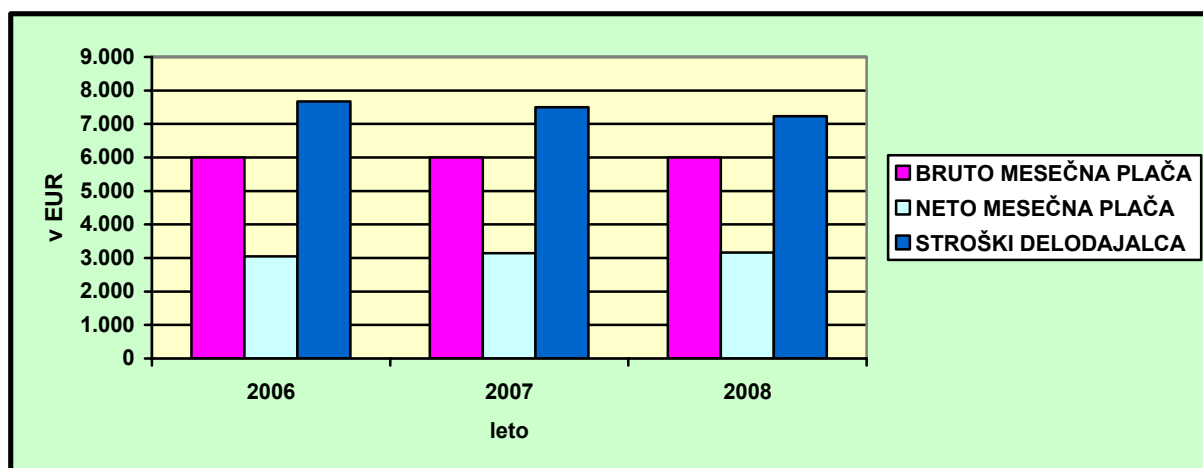
Vir: Z. Škaler, *Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 52, tabela 24.*

Na slikah 3 in 4 je prikazano gibanje bruto in neto plač ter stroškov delodajalcev v letih od 2006 do 2008.

Slika 3: Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 1.000 EUR



Slika 4: Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 6.000 EUR



Podatki v tabelah 15 - 17 in slikah 3 in 4 prikazujejo ob enakih bruto plačah v letih 2006, 2007 in 2008 višje neto izplačilo in manjše stroške delodajalca v letu 2008 glede na leti 2007 in 2006.

Neto izplačilo je višje, zaradi višjih zneskov olajšav, ki so veljale v letu 2008, v primerjavi s primerjanima letoma 2006 in 2007. Glede obdavčitve posameznika glede na višino plače lahko zaključimo, da je delojemalec, ki prejema bruto plačo 1.000 EUR efektivno precej manj obdavčen, in sicer 28,5 %, medtem ko je plača zaposlenega, ki prejema 6.000 EUR bruto plače efektivno obdavčena 49,3 %. Navedeni odstotki veljajo za leto 2006. V letu 2007 se efektivna obdavčitev pri bruto plači 1.000 EUR zniža na 28,1 %, pri bruto plači 6.000 EUR pa na 47,6 %. Razlog za razlike v odstotkih obdavčitve glede na znesek bruto plače je v progresivni dohodninski lestvici. Primerjava med letoma 2006 in 2007 pokaže, da se efektivna obdavčitev hitreje znižuje pri bruto plači, ki sodi v najvišji dohodkovni razred, kot pri bruto plači, ki sodi v srednji dohodkovni razred. V letu 2008 se efektivna obdavčitev delojemalcev ne glede na bruto znesek, ki ga ta prejema, zmanjša za 0,4 odstotne točke.

Stroški plač delodajalca so v letu 2008 glede na leto 2007 ter v letu 2007 glede na leto 2006 nižji zaradi nižjih stopenj davka na izplačane plače za več kot polovico med posameznimi leti. Glede na bruto izplačano plačo zaposlencu delodajalcu tako absolutno kot tudi relativno predstavlja višji strošek delavec z višjo plačo, zaradi razlike v stopnji davka na izplačane plače glede na višino izplačila. V letu 2009 se je ta razlika odpravila zaradi ukinitve davka na izplačane plače in je delodajalec enako odstotkovno obremenjen ne glede na višino izplačane plače delavcu. Na vsako izplačilo tako mora doplačati še 16,10 % prispevkov za socialno varnost.

#### 4.2 Praktični primer obračuna plače v Avstriji

V tabelah 18, 19 in 20 je prikazan obračun bruto plač v zneskih 1.000 EUR in 6.000 EUR v obdobju od leta 2006 do leta 2008 po avstrijski plačni zakonodaji.

V prikazanem obračunu plač v nadaljevanju je pri obračunu davka od dohodka upoštevan odbitni delež za delojemalca 4,50 EUR, za promet 24,25 EUR in za otroka 50,90 EUR.

Tabela 18: Obračun plače v Avstriji – izplačilo 2006

	EUR	%	EUR	%
<b>Bruto mesečna plača</b>	<b>1.000,00</b>	<b>100,0</b>	<b>6.000,00</b>	<b>100,0</b>
Prispevki za socialno varnost delojemalca (režijski delavec)	180,00	18,0	675,00*	11,3
Dohodnina	0,00	0,0	1.881,60	31,4
<b>Neto mesečna plača</b>	<b>820,00</b>	<b>82,0</b>	<b>3.443,40</b>	<b>57,4</b>
Prispevki za socialno varnost delodajalca (režijski delavec)	217,00	21,7	833,28	13,9
Ostali prispevki delodajalca	63,90	6,39	383,40	6,39
Davek na izplačane plače	30,00	3,0	180,00	3,00
<b>Stroški delodajalca</b>	<b>1.310,90</b>	<b>131,1</b>	<b>7.396,68</b>	<b>123,3</b>

\* Najvišja osnova za obračun prispevkov je 3.750 EUR.

Vir: Z. Škaler, *Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 56, tabela 27.*

Tabela 19: Obračun plače v Avstriji – izplačilo 2007

	EUR	%	EUR	%
<b>Bruto mesečna plača</b>	<b>1.000,00</b>	<b>100,0</b>	<b>6.000,00</b>	<b>100,0</b>
Prispevki za socialno varnost delojemalca (režijski delavec)	180,00	18,0	691,20*	11,5
Dohodnina	0,00	0,0	1.873,50	31,2
<b>Neto mesečna plača</b>	<b>820,00</b>	<b>82,0</b>	<b>3.435,30</b>	<b>57,3</b>
Prispevki za socialno varnost delodajalca (režijski delavec)	217,00	21,7	833,28	13,9
Ostali prispevki delodajalca	63,90	6,4	383,40	6,4
Davek na izplačane plače	30,00	3,0	180,00	3,00
<b>Stroški delodajalca</b>	<b>1.310,90</b>	<b>131,1</b>	<b>7.396,68</b>	<b>123,3</b>

\* Najvišja osnova za obračun prispevkov je 3.840 EUR.

Vir: Z. Škaler, Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 56, tabela 28.

Tabela 20: Obračun plače v Avstriji – izplačilo 2008

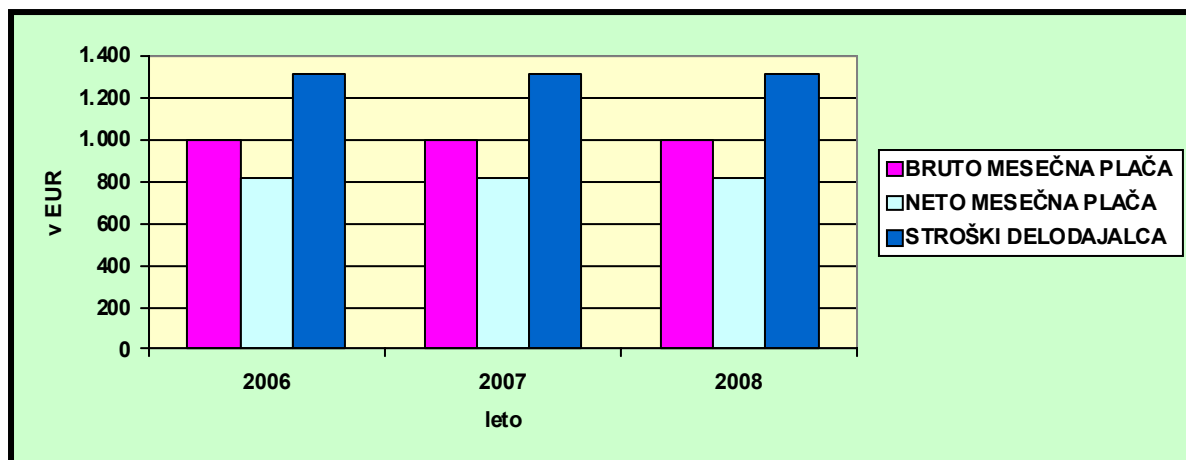
	EUR	%	EUR	%
<b>Bruto mesečna plača</b>	<b>1.000,00</b>	<b>100,0</b>	<b>6.000,00</b>	<b>100,0</b>
Prispevki za socialno varnost delojemalca (režijski delavec)	180,00	18,0	707,40*	11,8
Dohodnina	0,00	0,0	1.865,33	31,1
<b>Neto mesečna plača</b>	<b>820,00</b>	<b>82,0</b>	<b>3.427,27</b>	<b>57,1</b>
Prispevki za socialno varnost delodajalca (režijski delavec)	217,00	21,7	833,28	13,9
Ostali prispevki delodajalca	63,90	6,4	383,40	6,4
Davek na izplačane plače	30,00	3,0	180,00	3,00
<b>Stroški delodajalca</b>	<b>1.310,90</b>	<b>131,1</b>	<b>7.396,68</b>	<b>123,3</b>

\* Najvišja osnova za obračun prispevkov je 3.930 EUR.

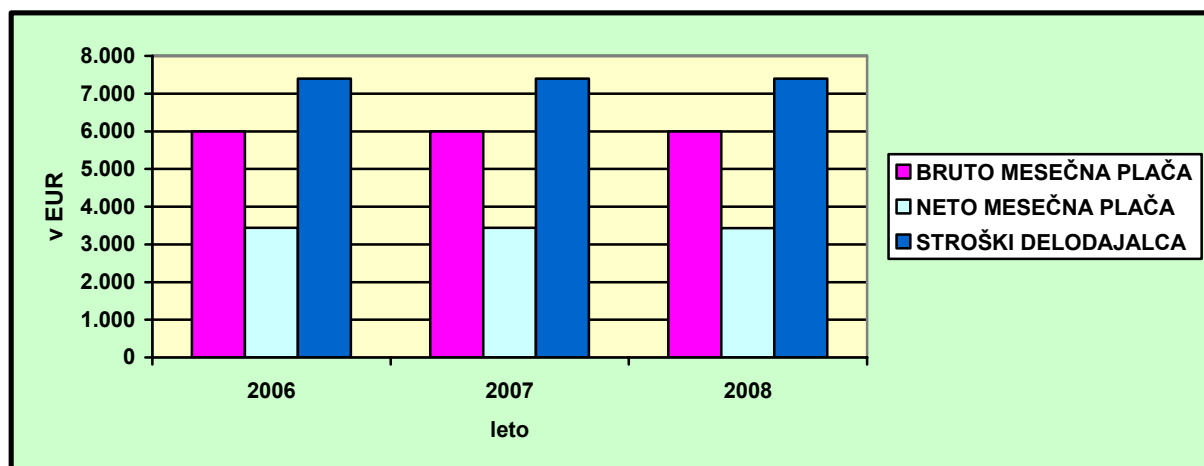
Vir: Z. Škaler, Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006 – 2008, 2009, str. 57, tabela 29.

V slikah 5 in 6 je prikazano gibanje bruto in neto plače ter stroška delodajalca v Avstriji v letih 2006, 2007 in 2008.

Slika 5: Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 1.000 EUR



Slika 6: Gibanje bruto, neto plače in stroška delodajalca leta 2006, 2007 in 2008 pri plači 6.000 EUR



Podatki v tabelah 18 - 20 in slikah 5 in 6 zgoraj prikazujejo ob enakih bruto plačah v letih 2006, 2007 in 2008 enako neto izplačilo za nižjo bruto plačo, nižjo neto plačilo za višjo bruto plačo in enake stroške delodajalca v letu 2008 glede na leti 2007 in 2006.

Neto izplačilo bruto plače v znesku 6.000 EUR je nižje v letu 2008 zaradi dviga osnove za obračun prispevkov za socialno varnost delojemalca. Glede obdavčitve posameznika glede na višino plače lahko zaključimo, da je delojemalec, ki prejema bruto plačo 1.000 EUR efektivno manj obdavčen, in sicer 18,0 %, medtem ko je plača zaposlenega, ki prejema 6.000 EUR bruto plače efektivno obdavčena 42,6 %. Navedeni odstotki veljajo za leto 2006; v letih 2007 in 2008 se efektivna obdavčitev delojemalcev, ki prejemajo 1.000 EUR bruto plačo, ne spremeni, efektivna obdavčitev delojemalcev z višjo bruto plačo se v letu 2007 poviša za 0,1 odstotno točko, v letu 2008 pa za 0,2 odstotne točke glede na leto 2007.

Stroški plač delodajalca so v vseh treh primerjanih letih enaki, saj se stopnje davkov in prispevkov, ki jih plačuje delodajalec niso spreminjale. Glede na bruto izplačano plačo

delavcu delodajalcu tako relativno predstavlja višji strošek delavec z nižjo plačo, saj zanj delodajalec plačuje višje stopnje prispevkov za socialno varnost.

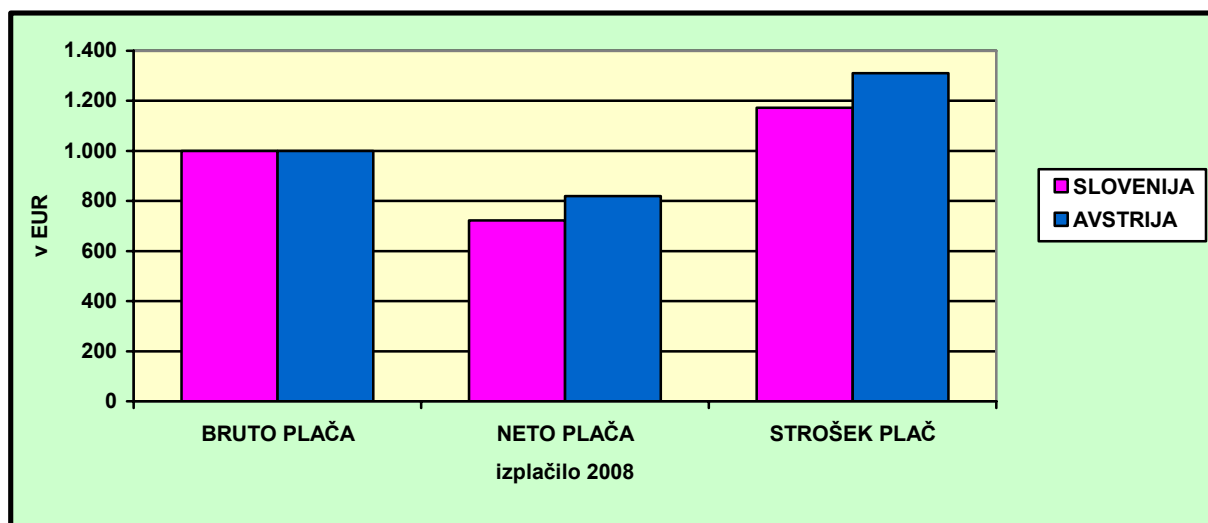
### 4.3 Primerjava obračuna plač med državama

Primerjava obračuna plač v posamezni državi nam pokaže, da je pri enaki bruto plači neto izplačilo v Sloveniji nižje kot v Avstriji, vendar pa ima pri enakem plačilu delojemalca delodajalec v Avstriji višje stroške plač kot delodajalec v Sloveniji.

Iz navedenega lahko sklepamo, da je obdavčitev plač na ravni posameznika višja v Sloveniji. V kolikor seštejemo stopnji obdavčitve posameznika v letu 2008 in ju delimo z dve, dobimo povprečno stopnjo obdavčitve posameznika v Sloveniji, ki znaša 37,45 %. Omenjena stopnja obdavčitve je poenostavljena, saj njen izračun temelji na obdavčitvi samo dveh plač. Na enak način izračunana stopnja obdavčitve posameznika v Avstriji nam pokaže 30,45 % obdavčitev, kar je za 7 odstotnih točk manj od povprečne stopnje obdavčitve posameznika v Sloveniji.

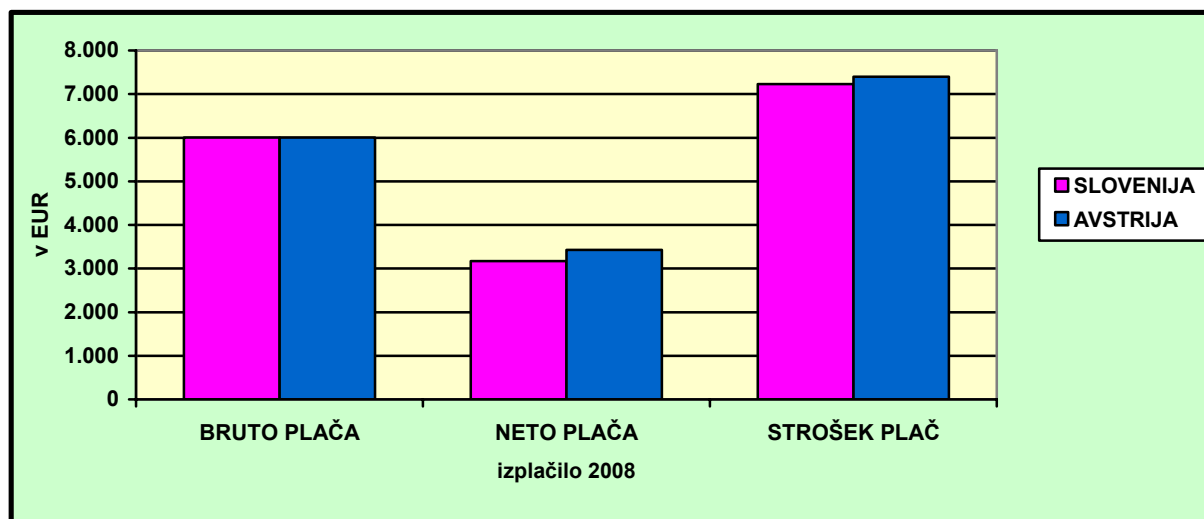
Primerjava neto izplačila in stroškov plač obračunanih v letu 2008 ob enakem bruto izplačilu med državama je prikazana na slikah 7 in 8.

Slika 7: Primerjava stroškov plač – bruto plača 1.000 EUR, leto 2008





Slika 8: Primerjava stroškov plač – bruto plača 6.000 EUR, leto 2008



V letu 2007 je povprečna stopnja obdavčitve posameznika v Sloveniji znašala 37,85 % (leta 2006 38,9 %), kar je za 0,4 odstotne točke več kot v letu 2008, medtem ko je bila v Avstriji v letu 2007 povprečna stopnja obdavčitve posameznika za 0,10 odstotnih točk nižja kot v letu 2008, in sicer 30,35 % (leta 2006 30,3 %).

Primerjava povprečnih efektivnih obdavčitev delojemalca med državama nam pokaže tudi, da se efektivna obdavčitev posameznika v Sloveniji znižuje, medtem ko je v Avstriji opazen dvig efektivne obdavčitve delojemalca.

Primerjava obdavčitve delodajalca med državama nam ponudi drugačen rezultat. Slovenski delodajalec je namreč obdavčen manj kot avstrijski. Na enak način izračunana povprečna stopnja, kot je opisano v zgornjem odstavku, nam pokaže, da v letu 2008 delodajalec v Sloveniji plača 18,85 % davka na plače, v Avstriji pa 27,2 %, kar je za 8,35 odstotne točke več.

V letu 2007 je bil slovenski delodajalec obdavčen z 21,7 % stopnjo (leta 2006 23,5 %), vendar še vedno manj kot avstrijski, ki se mu povprečna stopnja obdavčitve v letu 2006 in 2007 glede na leto 2008 ni spremenila in je bila enaka stopnji v letu 2008, torej 27,2 %. Tako je bila razlika v stopnji davka na plače med državama manjša, znašala je namreč 5,5 odstotnih točk.

Tudi primerjava povprečnih stopenj obdavčitve delodajalca med državama nam pokaže, da se primerjana stopnja v Sloveniji znižuje, medtem ko na področju obdavčitve delodajalca v Avstriji ni bilo sprememb.

## SKLEP

Plače so pomemben dejavnik gospodarstva vsake države. Pri tem se srečujemo z različnimi interesi vsaj treh strani – zaposlencev, delodajalcev in države. Državljeni namreč vstopajo v krog dela z namenom pridobiti si čim večje oziroma vsaj ustrezno plačilo za opravljeno delo.

Pri tem delodajalci gledajo z vidika stroškov in obremenitev, ki jih plače zaposlencev predstavljajo za podjetje in si želijo le te čim bolj omejiti. Delodajalce, delojemalce in državo pa v medsebojen »konflikt« povezujejo davki, s katerimi je država neločljivo povezana. Država namreč dajatve potrebuje za nemoteno opravljanje svojih osnovnih funkcij. Kako pomembno je usklajeno delovanje vseh treh neizogibno povezanih faktorjev, sem spoznala ob pisanju diplomskega dela.

Višina plače zaposlenca je neposredno povezana z zahtevnostjo opravljenega dela. Plača delojemalcu poleg vira preživetja predstavlja tudi poplačilo za njegov doprinos v podjetju. Plača je tudi psihološki motivator, saj je posameznik, ki prejema višjo plačo, pripravljen opravljati zahtevnejša in odgovornejša dela. Danes se vse bolj poudarja pomen variabilnega dela plače, ki je odvisen od kakovosti opravljenega dela posameznika oziroma skupine, medtem ko se delež fiksne plače vse bolj manjša. Vse pomembnejše postajajo tudi bonitete in druge vrste ugodnosti, ki jih podjetje nudi svojim zaposlenim. Izrazitejše postajajo tudi želje delojemalcev po udeležbi pri dobičku.

Na drugi strani so tu delodajalci, ki se zavedajo pomena plačila za ohranitev kvalitetne delovne sile. Kljub temu pa ne morejo mimo stroškov dela, ki jih te prinašajo. Poleg bruto plač, mora podjetje upoštevati še prispevke na plače, do nedavnega davek na izplačane plače, razne nagrade zaposlencem ter nadomestila za prehrano med delom in za prevoz na delo in z dela.

Davki in prispevki iz in na plače so vir prihodkov države. Največ država dobi iz naslova prispevkov za socialno varnost, ki jih plačujemo tako delojemalci kot tudi delodajalci. Po velikosti prihodkov sicer sledijo domači davki na blago in storitve, vendar ti z vidika diplomske naloge niso pomembni. Po velikosti sledijo prihodki iz dohodnine oziroma davka od dohodka fizičnih oseb. Manjši delež v prihodkih predstavlja davek na plačilno listo, ki zajema davek na izplačane plače in davek na pogodbeno delo.

Razvoj obdavčitve plač v Sloveniji nam na področju davka od dohodka fizičnih oseb pokaže trend zmanjševanja števila dohodkovnih razredov, širitev mej davčne osnove in zniževanje davčnih stopenj najnižjega in najvišjega dohodkovnega razreda. Stopnje prispevkov za socialno varnost se v obdobju samostojne Republike Slovenije niso bistveno spreminjale. Stopnja prispevkov za socialno varnost, ki jih plačujejo delodajalci, se je povišala za 0,2 odstotne točke. Davek na izplačane plače se je ukinil. Primerjava obdavčitev plač delojemalcev in delodajalcev v Sloveniji v obdobju od leta 2006 do leta 2008 nam pokaže, da se je obremenitev plač z davki, tako na ravni delojemalcev kot tudi delodajalcev, znižala.

Cilj Slovenije je biti konkurenčna država v Evropski uniji, kar zajema tudi področje obdavčitve plač. Primerjava obdavčevanja plač s sosednjo državo Avstrijo je pokazala, da smo v Sloveniji delojemalci občutno bolj obremenjeni z dohodnino in prispevki kot Avstrijci. Razlika se nekoliko omili pri višjih plačah, vendar je ta še vedno opazna. Z vidika delodajalca pa je Slovenija davčno ugodnejša kot Avstrija, saj je strošek plače, ob upoštevanju pripadajočih davkov in prispevkov, nižji v Sloveniji kot v Avstriji.

Slovenija se postopno prilagaja trendu obdavčevanja v Evropski uniji. Vendar na plačnem področju Evropi kot delodajalka še ne more konkurirati. Po ugotovitvah v diplomskem delu je namreč delovna sila z vidika delojemalca davčno močno obremenjena. V nekoliko boljšem položaju so delodajalci, saj so na plačnem področju z davki obremenjeni manj kot delodajalci v sosednji državi.

V Sloveniji bomo morali še kar nekaj postoriti na področju obdavčevanja, da bomo sledili cilju sodobne in konkurenčne države in izpolnili vsa pričakovanja Evropske unije. Sem sodi tudi uvedba nekaterih novih davkov, ki jih v Sloveniji še ne poznamo oziroma se nanje šele pripravljamo, npr. davek na nepremičnine, obresti. Pri tem bi rada opozorila, da tako kot bomo uvajali nove davke, ki jih v Sloveniji še ne poznamo, bomo morali zniževati obstoječe, ki so neprimerno visoki in škodijo gospodarskemu razvoju države in državljanom.

## LITERATURA IN VIRI

1. Bizjak, B. (2007). *Spremembe zakona o dohodnini na primeru dohodka iz zaposlitve (specialistično delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
2. Černe, T. (2008). *Analiza modela nagrajevanja zaposlenih v projekti v podjetju Hit (specialistično delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Čok, M., Stanovnik, T., Cirman, A., Prevolnik Rupel, V. & Mrak, M. (2006). *Javne finance v Sloveniji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
4. Davčna brošura 2009. (2008). Najdeno 6. aprila 2009 na spletnem naslovu [http://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/DownlinaSprach/stb\\_slowenisch\\_WEB.pdf](http://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/DownlinaSprach/stb_slowenisch_WEB.pdf)
5. Dolenc, P. & Vodopivec, M. (2007). *Mobilnost dela in fleksibilnost sistema plač*. Koper: Fakulteta za management Koper.
6. Golub, S. (2007). *Davčna politika podjetja na področju obdavčitve prejemkov managerjev ob upoštevanju sporazumov o izogibanju dvojne obdavčitve (specialistično delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Gutman, S. (2007). *Obdavčitev dohodkov rezidentov Republike Slovenije, ki prejemajo dohodke iz tujine*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
8. Hieng, R. (2006). *Pošiljanje podatkov za odmero dohodnine (po novem izključno v elektronski obliki, ne več na papirju)*. *Iks*, (6), 7-24.
9. Jankovič, P. (2007). *Obdavčitev plač: primerjava med Slovenijo in Avstrijo (diplomsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
10. Jemec N. et al. *Bilten javnih financ*. (2009). Najdeno 13. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.mf.gov.si/slov/tekgib/bilten/bilten.htm>
11. Kavčič, S., Klobučar Mirovič, N. & Vidic D. (2007). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
12. Klun, M. (2003). *Administrative Costs of Taxation in a Transition Country: The Case of Slovenija*. Najdeno 6. aprila 2009 na spletnem naslovu [http://journal.fsv.cuni.cz/storage/923\\_05\\_075-084.pdf](http://journal.fsv.cuni.cz/storage/923_05_075-084.pdf) 6.4.2009
13. Klun, M. (2007). *Davčni sistem*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
14. Kopal, A. (2004). *Dohodnina po novem*. Maribor: Davčno-finančni raziskovalni inštitut.
15. Korpič-Horvat, E., Strban, G., Novak, S. & Pust, K. (2004). *Obračun plač*. Ljubljana: Verlag Dashöfer.
16. Kovač, M. (2006). *Pomembnejše spremembe obdavčevanja dohodkov v Sloveniji po davčni reformi*. *Iks*, (12), 38-60.
17. Kremlj, M. (2005). *Revidiranje stroškov dela ter povezanih poslovnih obveznosti in terjatev*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
18. Kresal, B. (2000). *Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili mag. Barbare Kresal*. Lesce: Založba Oziris.
19. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex.
20. Kresal, B. (2006). *Delovno pravo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
21. Lipičnik, B. (1995). *Strategija plač v združbah*. Plače v Sloveniji. Kranj: Moderna organizacija.

22. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
23. Lipičnik, B. et al. (2002). *Management: Krmiljenje človekovih aktivnosti*. Radovljica: Didakta.
24. Mednarodni računovodski standard 19. Zaslужki zaposlenecv. (2003). *Uradni list Evropske unije*. (L 261/1, 13. oktober 2003).
25. Merkač, M. (1998). *Kadri v organizaciji*. Koper: Visoka šola za management.
26. Milost, F. (2007). *Računovodstvo človeških zmožnosti*. Koper: Fakulteta za management Koper.
27. Milost, F. & Milunovič, V. (2001). *Obdavčitev podjetij*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
28. Ministrstvo za finance Republike Slovenije. (2003, 31. julij). *Davčna reforma s poudarkom na obdavčitvi dohodkov fizičnih in pravnih oseb ter nepremičnin*. Najdeno 25. maja 2009 na spletnem naslovu [http://www.mf.gov.si/slov/proracun/proracun\\_splosno.htm](http://www.mf.gov.si/slov/proracun/proracun_splosno.htm)
29. Mišič, B. (2002). *Osnove ekonomije in plačnega sistema*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
30. Musgrave, R. & Musgrave, P. (1993). *Javne finance u teoriji in praksi*. Zagreb: Inštitut za javne financije.
31. Nelson, B. & Spitzer, D. (2003). *The 1001 Rewards & Recognition Fieldook*. The Complete Guide. New York: Workman Publishing.
32. Pernek, F. (1992, 30. oktober). *Podjetje in novo davčno okolje z vidika harmonizacije z Evropsko skupnostjo. Ius info*. Najdeno 25. maja 2009 na spletnem naslovu <http://www.ius-software.si/baze/lite/b/p323/1992/lite77750474t1544971669.htm?source=search>
33. Pernek, F. (1999). *Preprečevanje dvojne obdavčitve v okviru sporazumov OECD in EU*. Ljubljana: *Podjetje in delo*.
34. Piltaver, U. (2008). *Nagrajevanje in motiviranje zaposlenih v podjetju Feniks (specialistično delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
35. Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2008. (2007). *Uradni list RS*. (Št. 119/2007, 24. december 2007).
36. Rupnik, L. (1992). *Javne finance, 1. del*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
37. Senjur, M. (2001). *Makroekonomija. Makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva*. Maribor: Založba MER.
38. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. (2005). Ljubljana: DZS.
39. *Slovenski računovodski standardi 2006*. (2006). Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
40. Snoj J. (2006). *Kolektivna pogajanja in plačna politika v Evropi (magistrsko delo)*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. *Splošno o proračunu [Ministrstvo za finance Republike Slovenije]*. (2009). Najdeno 7. aprila 2009 na spletnem naslovu [http://www.mf.gov.si/slov/proracun/proracun\\_splosno.htm](http://www.mf.gov.si/slov/proracun/proracun_splosno.htm)
42. Stanovnik, T. (2004). *Javne finance*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
43. Stotsky, J. (1995). *The base of the Personal Income Tax*. Washington D. C.: International Monetary Found.
44. Škaler, Z. (2009). *Primerjalna analiza davkov in prispevkov iz plač in na plače v Sloveniji, Hrvaški in Avstriji v obdobju 2006-2008*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

45. Škof, B., Wakounig, M., Tičar, B., Jerman, S., Kobal, A. & Ferčič, A. (2007). *Davčno pravo*. Maribor: Pravna fakulteta Univerze v Mariboru in Davčno-finančni raziskovalni inštitut, Maribor.
46. Turk I., Kavčič S. & Kokotec-Novak M. (2003). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
47. Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
48. Vales, J. (2006). *Analiza dohodnine v Sloveniji v letih 1995 in 2000 (diplomsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
49. Vežjak, K. (2003). *Analiza plačevanja prispevkov za socialno varnost v Republiki Sloveniji (magistrsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
50. Zakon o davčnem postopku (ZDav-2). (2008). *Uradni list RS*. (Št. 117/2006, 24/2008, 125/2008, 16. november 2006).
51. Zakon o davku na izplačane plače (ZDIP). (2006). *Uradni list RS*. (Št. 34/1996, 31/1997, 109/2001, 83/2004, 25/2005, 108/2005, 21/2006, 29. junij 1996).
52. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). (2002). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 15. maj 2002).
53. Zakon o dohodnini (ZDoh). (2008). *Uradni list RS*. (Št. 71/1993, 54/2004, 117/2006, 10/2008, 78/2008, 21. december 1993).
54. Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). (2001). *Uradni list RS*. (Št. 5/1996, 34/1996, 3/1998, 81/2000, 97/2001, 31. januar 1996).
55. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV Založba.