

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**PRAVNA IN EKONOMSKA ANALIZA DELOVNO-PRAVNIH
RAZMERIJ MED PODJETJI IN DELOJEMALCI**

Ljubljana, april 2021

DITA KOČEVAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Dita Kočevar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Pravna in ekonomska analiza delovno-pravnih razmerij med podjetji in delojemalci, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem izr. prof. dr. Mitjo Kovačem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 VRSTE POGODB, KI UREJEJAJO DELOVNA RAZMERJA.....	2
1.1 Pogodba o zaposlitvi	2
1.1.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas	3
1.1.2 Krajši delovni čas	4
1.1.3 Plača	5
1.1.4 Povračila stroškov v zvezi z delom	6
1.1.4.1 Dnevnice za službeno potovanje	7
1.1.5 Regres in letni dopust	7
1.1.6 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	8
1.1.7 Odpravnina	8
1.1.7.1 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za nedoločen čas	8
1.1.7.2 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za določen čas	9
1.2 Pogodba o avtorskem delu	9
1.3 Podjemna pogodba	10
1.4 Študentsko delo	11
1.5 Pogodba o medsebojnem sodelovanju.....	11
2 PRIMERI IZ PRAKSE – DILEME DELODAJALCEV V ZVEZI Z	
DELOVNIMI RAZMERJI.....	11
2.1 Primer: problem delodajalca ob zaposlitvi za nedoločen čas	12
2.2 Primer: kaj je ugodneje za delodajalca – izdaja računa samostojnemu	
podjetniku ali delojemalec preko avtorske pogodbe?	16
2.3 Primer: bolniška odsotnost in refundacija boleznine.....	17
2.4 Primer: krediti in izvršbe.....	18
2.5 Primer: utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi in izračun	
odpravnine.....	20
2.5.1 Poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi	20
2.5.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.....	21
2.5.3 Odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga	22
2.5.4 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za nedoločen čas.....	22
2.5.5 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za določen čas.....	22

SKLEP	23
LITERATURA IN VIRI	24
PRILOGE	25

KAZALO TABEL

Tabela 1: Jubilejna nagrada.....	6
Tabela 2: Dnevnice za službeno potovanje	7
Tabela 3: Dnevnice, ki vključujejo prenočevanje in zajtrk.....	7
Tabela 4: Avtor je zavarovan in avtor ni zavarovan	10
Tabela 5: Podjemnik je zavarovan/podjemnik ni zavarovan	10
Tabela 6: Izračun dodatnih stroškov nastalih zaradi zaposlitve novega delojemalca	14
Tabela 7: Dodatni stroški odjave delojemalca	15
Tabela 8: Izračun dodatnih stroškov nastalih zaradi zaposlitve novega delojemalca	15
Tabela 9: Kredit in izvršbe zaposlenega 1	19
Tabela 10: Odpravnina za nedoločen čas	22
Tabela 11: Odpravnina za določen čas 15 mesecev	23

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas.....	1
Priloga 2: Obračun plače (pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas).....	6
Priloga 3: Obračun plače (pogodba za določen čas)	7
Priloga 4: Obračun sorazmernega regresa.....	8
Priloga 5: Obračun plače z nadurnim delom	9
Priloga 6: Obračun plače (določen čas).....	10
Priloga 7: Obračun porodniškega dopusta	11
Priloga 8: Obračun podjemne pogodbe	12
Priloga 9: Obračun študentskega dela	13
Priloga 10: Obračun avtorske pogodbe	14
Priloga 11: Prispevki za socialno varnost	15
Priloga 12: Pripomočki za lažji izračun bruto nadomestila plače in načini vlaganja refundacijskih zahtevkov na ZZZS	16
Priloga 13: Obračun plače z bolniško odsotnostjo	17
Priloga 14: Obrazec za izračun refundacij bolezni.....	18
Priloga 15: Obračun plače z bolniško odsotnostjo	19
Priloga 16: Obračun plače s kreditom in izvšbami	20

SEZNAM KRATIC

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

ZASP – Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah

ZDR-1 – Zakon o delovnih razmerjih

ZIZ – Zakon o izvršbi in zavarovanju

ZMinP – Zakon o minimalni plači

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

ZPIZ-2 – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

ZPSV – Zakon o prispevkih za socialno varstvo

ZSDP – Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje

UVOD

Delodajalci se v času svojega poslovanja srečujejo z različnimi težavami. Ena izmed težav je oblika zaposlitve oziroma najema delovne sile. Slovenska zakonodaja ponuja več različnih možnosti sodelovanja med podjetjem in posameznikom, in sicer zaposlitev s pogodbo o zaposlitvi, delo študentov in dijakov preko študentskega servisa, začasno in občasno delo upokojencev, delo na podlagi pogodb civilnega prava in pa delo preko pogodbe o medsebojnem sodelovanju. Vsako delovno pravno razmerje pa ima svoj namen in delodajalec se mora pravilno odločiti glede na delo oziroma obseg dela, ki ga bo delojemalec opravljal.

Delojemalci so za podjetje tako dodana vrednost kot tudi strošek podjetja. Povezanost in odvisnost med njima je ključna za uspešnost poslovnega razmerja in s tem uspešnosti obeh posamičnih entitet. Glede na to, da se človek udejanja tudi in predvsem skozi svoje delo, je pomembno, da sodeluje v delovnem procesu, v podjetju, ki mu omogoča nadaljnji razvoj lastnega potenciala. Tako posameznik kot tudi podjetje, ki nastane kot vizija nekega drugega posameznika, se skozi čas spreminjata, tako da je potrebno ta razmerja vedno na novo ocenjevati in presojati.

Zaključna naloga bo predstavila različna delovnopravna razmerja, in sicer skozi stroškovni vidik delodajalca, vključila pa bo tudi različne situacije, v katerih se lahko znajdeti delodajalec in delojemalec. Predstavila bo pravno podlago razmerja med podjetjem in delojemalcem ter jo kritično analizirala skozi vidik stroškovne učinkovitosti podjetja.

Namen zaključne naloge je raziskati najpogostejša delovnopravna razmerja in strošek le-teh na način, ki ni bil še raziskan. V zaključnem delu so prikazane najpogostejše težave, s katerimi se srečujejo delodajalci z vidika oblike zaposlitve oziroma najema, prikazane skozi obračun plač in ostalih prejemkov.

Cilj zaključnega dela je raziskati delovnopravna razmerja in ugotoviti, v katerih primerih je za delodajalca smiselno izbrati prav to obliko delovno pravnega razmerja.

Zaključna naloga zastavlja naslednja vprašanja: S katerimi možnostmi se podjetje sooča ob sprejemu delavcev v svoj delovni proces? Kakšne so njegove pravne možnosti? Kakšen je strošek plače oziroma drugih oblik dela, kot je na primer delo po pogodbi civilnega prava? Predvidelo pa bo tudi različne situacije, v katerih se zaposlenec znajde, in kakšne posledice ob tem občuti podjetje. Kako pravice delavcev, ki so upravičene in jim jih zagotavlja delovnopravna zakonodaja, vplivajo na začetne dileme podjetij pri izbiri oblike dela? Kakšni so dodatni stroški, ki jih ima podjetje z delojemalci? Kakšne pravne možnosti ima podjetje v primeru, da pride do odpuščanja delojemalcev iz različnih razlogov?

Zaključna naloga je razdeljena na dve ključni poglavji. Prvi del je teoretičen del in zajema različne vrste pogodb, drugi del pa zajema primere iz prakse. V teoretičnem delu zaključna naloga povzema ključno zakonodajo glede delovnih razmerij, kar vključuje pogodbo o

zaposlitvi, pogodbo o avtorskem delu, podjemno pogodbo, študentsko delo in pa pogodbo o medsebojnem sodelovanju. V praktičnem delu zaključno delo s pomočjo predstavljenih analitičnih orodij in konceptualnega okvirja podaja število primerov. V tej študiji primerov diplomsko delo analizira obračun plače, torej dohodka na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, obračun dohodka po pogodbi civilnega prava na podlagi Obligacijskega zakonika, in obračun študentskega dela kot zelo razširjene oblike dela pri nas. Diplomsko delo bo v število primerov vključilo tudi izračun odpravnine, izpostavilo problem refundacij v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje, izvršb in kreditov z obračuni, za konec pa bo predstavilo še primere, kakšna je pravno vzdržna podlaga za odpuščanja delojemalcev in kolikšen je izračun odpravnine.

1 VRSTE POGODB, KI UREJEJAJO DELOVNA RAZMERJA

Podjetja se v svojem poslovanju znajdejo v različnih situacijah. Možno je, da se podjetje širi in potrebuje novega delojemalca, ali pa podjetje potrebuje dodatno pomoč pri opravljanju dela, vendar delo ni tako obširno, zato podjetje ne želi delojemalca zaposliti, ampak ga potrebuje le nekaj ur na teden. Morda je delo kratkoročno. Za različne situacije imajo podjetja v Sloveniji različne možnosti, s katerimi lahko sodelujejo z delojemalci. To sodelovanje se lahko sklene s pogodbo o zaposlitvi, podjemno pogodbo, pogodbo o avtorskem delu, pogodbo o medsebojnem sodelovanju in študentsko napotnico, preko katere delo opravljajo študentje.

1.1 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi je urejena v Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13. Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero se sklene delovno razmerje. Delovno razmerje skleneta delojemalec in delodajalec. ZDR-1 v 2. odstavku 5. člena navaja, da je delojemalec fizična oseba, delodajalec pa je lahko fizična ali pravna oseba oziroma drugi subjekt, sem spada državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo. ZDR-1 v 1. odstavku 4. člena navaja, da se delojemalec prostovoljno vključi v delovni proces, delo izvaja po navodilih in pod nadzorom izvajalca ter za to dobi plačo.

ZDR-1 v 1. odstavku 17. člena navaja, da se mora pogodba o zaposlitvi skleniti v pisni obliki, prav tako ZDR-1 v 2. odstavku 17. člena prav tako pa navaja, da je delodajalec dolžan delavcu vročiti predlog pogodbe tri dni pred datumom, predvidenim za sklenitev pogodbe, pogodbo pa mu izroči na dan sklenitve. ZDR-1 v 2. odstavku 11. člena pa navaja, da je delodajalec dolžan delojemalca prijaviti v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti do začetka dela ter da pravice in obveznosti, ki jih delojemalec dobiva iz socialnih zavarovanj, se začnejo s prvim delovnim dnevom.

ZDR-1 v 35. členu navaja, da je delojemalec dolžan izpolnjevati naloge in pogoje po pogodbi, upoštevati mora ukrepe o varnosti in zdravju, da pri delu ne škoduje sebi ali ostalim. ZDR-1 v 1. odstavku 38. člena navaja, da je delojemalec dolžan varovati poslovne skrivnosti podjetja ter v 1. odstavku 39. člena, da ima konkurenčno prepoved opravljanja iste dejavnosti, ki bi lahko škodovala delodajalcu in mu bila konkurenca. Delojemalec lahko dodatne posle, ki bi lahko pomenili konkurenco, opravlja le v primeru, da mu delodajalec to odobri.

ZDR-1 v 43. členu navaja, da je delodajalec dolžan zagotavljati delojemalcu delo, za katerega se je dogovoril v pogodbi o zaposlitvi ter zagotoviti material in ostala sredstva za nemoteno opravljanje dela.

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Praviloma pa naj bi se pogodba o zaposlitvi sklepala za nedoločen čas in s polnim delovnim časom 40 ur tedensko.

1.1.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba za določen čas se sklepa v primerih, ko je potreba po delu za določen čas. Ene ali več pogodb za isto delo oziroma isto vrsto dela se ne sme sklepati za več kot dve leti, razen v primeru projektnega dela. Projektno delo je lahko daljše od dveh let, vendar mora biti čas določen v kolektivni pogodbi. Trimesečne prekinitve pogodbe za določen čas ne pomenijo prekinitve zaporednega sklepanja. V primeru sezonskega dela se nadure lahko preračunajo v razmerje s polnim delovnim časom na zahtevo delojemalca. Pravice in obveznost pogodbe za določen čas so enake kot pri pogodbi za nedoločen čas (ZDR-1, 55. člen).

»Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje, kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,

- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve (ZDR-1, 54. člen).«

1.1.2 Krajši delovni čas

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za krajši delovni čas. Do sklenitve tovrstne pogodbe lahko pride tako zaradi razlogov na strani delojemalca kot tudi delodajalca.

Delodajalec se lahko z delojemalcem dogovori za sklenitev delovnega razmerja za krajši delovni čas v primeru, ko mu za krajši delovni čas lahko zagotovi delo, ne more pa mu zagotoviti dela za polni delovni čas. Pomembno pri tem je, da je pravica do plače, letnega dopusta in regresa za letni dopust sorazmerna ujam zavarovanja v obvezna socialna zavarovanja.

Mogoče pa je tudi, da delojemalec, ki je zaposlen za polni delovni čas, zaprosi delodajalca, za skrajšani delovni čas in s tem izkoristi pravico do krajšega delovnega časa zaradi nege in varstva dveh otrok, do končnega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka na podlagi Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP), Ur. l. RS, št. 26/14. Delodajalec delojemalca v zvezi s tem ne sme zavrniti, sam postopek pa poteka v sodelovanju s Centrom za socialno delo. Četudi gre torej za pogodbo s krajšim delovnim časom, je delojemalec še vedno polno zavarovan, kar pomeni, da ohrani pravico do polnega regresa ter tudi celotnega dopusta.

Mogoče je tudi zaposliti delavca z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanja, ki ga je mogoče zaposliti le za toliko ur na teden, kolikor mu dovoljuje odločba o invalidnosti. V teh primerih poznamo tudi druge omejitve iz naslova varovanja zdravja na delovnem mestu. Zavarovalna osnova tudi v tem primeru ostaja polna, tako da delavec ohrani pravico do polnega regresa ter tudi celotnega dopusta.

ZDR-1 torej v 65., 66. in 67. členu opredeljuje zaposlitev za krajši delovni čas, določa pravice in obveznosti delojemalca in delavca ter je hkrati podlaga za uveljavljanje tudi pravic iz drugih zakonov in predpisov.

1.1.3 Plača

Delojemalec svoj čas in svojo sposobnost opravljanja dela v procesu zaposlitve zamenja za denar. Plačilo za delo je določeno v ZDR-1, v 1. odstavku 126. člena: »Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.«

V veljavi je Zakon o minimalni plači (v nadaljevanju ZMinP), Ur. l. RS, št. 13/2010, ki določa, da znaša minimalna plača za plačilo dela, opravljenega od 01. 01. 2020 do 31. 12. 2020, 940,58 EUR, za plačilo dela, opravljenega od 01. 01. 2021 dalje, pa se minimalna plača določi v skladu s 3. členom istega zakona. Minimalna plača od 01. 01. 2021 znaša 1.024,24 EUR. »Minimalna plača se določi kot seštevek zneska minimalnih življenjskih stroškov, povišanih za 20 % ter zneska davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost za delavca, ki v davčnem letu, v katerem se določi višina minimalne plače, ne uveljavlja olajšav za vzdrževane družinske člane skladno z zakonom, ki ureja dohodnino, in ki razen minimalne plače in regresa, določenega z zakonom, nima drugih obdavčljivih dohodkov, ki bi vplivali na višino splošne olajšave.«

ZDR-1 v 134. členu določa, da plačilna obdobja ne smejo biti daljša od enega meseca. Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja, če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan. To pomeni, da lahko delojemalec prejme plačo tudi najkasneje 20. v mesecu. Če delodajalec te določbe ne upošteva, ZDR-1 v 27. točki 217. člena določa tudi globo za delodajalca ter posebej globo za odgovorno osebo delodajalca.

Plačilo za delo je določeno v bruto znesku, ki poleg neto plače vključuje še prispevke za socialno varnost delojemalca in akontacijo dohodnine. Pri obračunu akontacije dohodnine se upošteva progresivna dohodninska lestvica. K bruto plači se prištejejo še prispevki delodajalca (16,1 % bruto plače) ter tako dobimo bruto bruto plačo. Prispevki za socialno varnost so določeni v Zakonu o prispevkih za socialno varnost (v nadaljevanju ZPSV), Ur. l. RS, št. 5/1996.

ZPSV od 8. do 14. člena navaja prispevke delodajalca in ti so prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki je obdavčen 8,85 %, prispevek za zdravstveno varstvo, ki je obdavčen 6,56 %, prispevek za starševsko varstvo, ki je obdavčen 0,10 %, prispevek za poškodbe pri delu, ki je obdavčen 0,53 % in pa prispevek za zaposlovanje, ki je obdavčen 0,06 %. Skupaj vsi prispevki delodajalca nanesejo 16,1 %.

ZPSV od 8. do 14. člena navaja prispevke delojemalca in ti so prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki je obdavčen 15,5 %, prispevek za zdravstveno zavarovanje, ki je obdavčen 6,36 %, prispevek za starševsko varstvo, ki je obdavčen 0,10 %, in prispevek za zaposlovanje, ki je obdavčen 0,14 %. Skupaj prispevki delojemalca znašajo 22,1 %.

ZDR-1 v 127., 128., 129. členu navaja, je lahko delojemalcu za delo, ki ga je opravil kakovostno, gospodarno ali v povečanem obsegu, dodeljena delovna uspešnost. Dodatki pa so obvezni, in sicer dodatek za nočno delo, nadurno delo, delo ob nedeljah, praznikih in delo na proste dneve. Dodatki pa so obvezni tudi za delo v posebnih pogojih, če je delo nevarno, neugodno okolje za delo ali pa obstajajo posebne obremenitve pri delu. Dodatki so določeni v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti.

Delojemalcu pripada tudi minulo delo oziroma dodatek na delovno dobo. Višina minulega dela je določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Če kolektivne pogodbe podjetje nima, potem mora imeti interni pravilnik. ZDR-1 določa samo, da je minulo delo treba izplačati, ne določa pa, koliko (ZDR-1, 129. člen).

Jubilejna nagrada je nagrada, ki jo delodajalec lahko izplača delojemalcu za skupno delovno dobo ali za delovno dobo v podjetju. Jubilejna nagrada je določena v Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, Ur. l. RS, št. 140/2006 (v nadaljevanju Uredba). Nekatere kolektivne pogodbe določajo jubilejno nagrado, vendar pa to z ZDR-1 ni določeno. Jubilejna nagrada se ne všteva v davčno osnovo do izplačila zneskov, določenih v 9. členu Uredbe. Tabela 1 prikazuje, do katerih zneskov in za koliko let delovne dobe se lahko izplača jubilejna nagrada, ki se ne všteva v davčno osnovo.

Tabela 1: Jubilejna nagrada

Plačilo	Leta delovne dobe
460,00 EUR	10
689,00 EUR	20
919,00 EUR	30
919,00 EUR	40

Vir: Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, 9. člen.

1.1.4 Povračila stroškov v zvezi z delom

Poleg plače delojemalcu v skladu z ZDR-1, 1. odstavkom 130. člena, pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom (strošek za prehrano med delom, za prevoz na delo in iz dela ter povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju). Povračilo stroškov je določeno v kolektivnih pogodbah glede na dejavnost. Omenjena povračila se do zneska, ki je določen v Uredbi, ne vštevajo v davčno osnovo, kar pomeni, da gre za neobdavčena izplačila, do katerih je delojemalec upravičen po delovnopravni zakonodaji.

Delojemalcu se povrne strošek javnega prevoza, in če to ni mogoče, se mu izplača kilometrina. Uredba v 3. odstavku 5. člena navaja tudi, da prevoz na službenem potovanju znaša 0,37 EUR. Delodajalec pa lahko po Uredbi 1. odstavek 2. člena neobdavčeno izplača

prehrano do zneska 6,12 EUR po Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Tabela 2 prikazuje, kolikšno je plačilo za dnevnice za službeno potovanje v Sloveniji, ki je odvisno od ur, ki jih delojemalec prebije na potovanju in so navedene v Uredbi v 1. odstavku 4. člena.

1.1.4.1 Dnevnice za službeno potovanje

Tabela 2: Dnevnice za službeno potovanje

Ure	Plačilo
Nad 12 do 24	21,39 EUR
Nad 8 do 12	10,68 EUR
Nad 6 do 8	7,45 EUR

Vir: Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, 1. odstavek 4. člena.

Tabela 3 prikazuje izplačilo in ure, če delojemalec na službeni poti iz službenih razlogov prenoči. Če pa mu delodajalec plača prenočitev z zajtrkom, se dnevnic skladno z Uredbo ustrezno zniža. To znižanje dnevnic prikazuje % v oklepaju.

Tabela 3: Dnevnice, ki vključujejo prenočevanje in zajtrk

Ure	Plačilo
Nad 12 do 24	19,25 EUR (–10 %)
Nad 8 do 12	9,08 EUR (–15 %)

Vir: Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, 3. odstavek 6. člena.

1.1.5 Regres in letni dopust

Regres je dodatek, ki ga delojemalec prejme za letni dopust in pripada vsem delojemalcem. ZDR-1 v 1. odstavku 131. člena določa, da mora biti regres izplačan najmanj v višini minimalne plače. V letu 2020 je znašal minimalni regres v višini 940,58 EUR, v letu 2021 pa 1.024,24 EUR. Delojemalec regres prejme enkrat letno, in to najkasneje do 01. 07. tekočega leta. Regres je neobdavčen do zadnje znane povprečne plače.

ZDR-1 v 159. členu določa, da letni dopust pomenijo prosti dnevi, ki jih je delojemalec dolžan izrabiti. Če je delojemalec prisoten na delovnem mestu pet dni v tednu, potem mu pripada 20 dni dopusta. Če je delojemalec prisoten na delovnem mestu šest dni v tednu, mu pripada 24 dni dopusta. ZDR-1 v 159. členu določa tudi nekatere izjeme, zaradi katerih delojemalci lahko pridobijo še več dopusta, in sicer starejši in invalidi, ki imajo 60 % telesno okvaro, pridobijo še tri dodatne dneve dopusta, delojemalci, ki negujejo otroka po predpisih,

ki urejajo družinske prejemke, pridobijo tri dodatne dni dopusta, delojemalci pa pridobijo še en dodaten dan dopusta za vsakega otroka do 15. leta starosti.

1.1.6 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

»Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon« (ZDR-1, 77. člen).

Redna odpoved s strani delodajalca se lahko zgodi zaradi poslovnega razloga, nesposobnosti ali pa krivdnega razloga. O poslovnem razlogu govorimo, če delodajalec zaradi različnih razlogov nima več dela za delojemalca. Kadar gre za odpoved redne pogodbe zaradi nesposobnosti pomeni, da delojemalec ni sposoben za to delovno mesto. Kadar pa gre za odpoved pogodbe iz krivdnega razloga, pa pomeni, da je delojemalec kršil pogodbene obveznosti oziroma druge obveznosti iz delovnega razmerja (ZDR-1, 1. odstavek 89. člena).

Izredna odpoved s strani delodajalca pa se poda v hujših kršitvah. ZDR-1 v 1. odstavku 110. člena določa, da ima delodajalec možnost odpovedi pogodbe v primeru, da delojemalec krši pogodbo o zaposlitvi, da naklepno oziroma malomarno krši pogodbo o zaposlitvi, poda lažne podatke oziroma dokazila, delojemalca pet dni zaporedoma ni na delovno mesto in o razlogih odsotnosti delodajalca ne obvesti, v primeru, ko je delojemalcu dodeljena prepoved opravljanja dela s strani sodišča, oziroma da prestaja zaporno kazen več kot 6 mesecev, ko se delojemalec po suspenzu pogodbe v 5 dneh ne vrne na delovno mesto ter če je kršil navodila zdravnika v času bolniške odsotnosti.

1.1.7 Odpravnina

V ZDR-1 v osnovi ločimo pogodbe za določen čas in za nedoločen čas. Prav tako se tudi ločijo odpravnine, ki jih je delodajalec dolžan izplačati v primeru prekinitve delovnega razmerja, sklenjenega za nedoločen čas, in v primeru prekinitve delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, in glede na to razliko določa posebne pogoje.

1.1.7.1 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za nedoločen čas

ZDR-1 v 108. členu navaja, da je v primeru, če delodajalec prekine pogodbo o zaposlitvi (poslovni razlog ali pa nesposobnost), delojemalcu dolžan izplačati odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

ZDR-1 v 2. alineji 108. člena določa višino odpravnine, in sicer:

- »1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.«

1.1.7.2 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za določen čas

Prav tako je delodajalec dolžan izplačati odpravnino ob preteku pogodbe za določen čas. ZDR-1 v 79. členu namreč določa, da ima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, pa ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

ZDR-1 v 79. členu navaja tudi, da delodajalec odpravnine ni dolžan izplačati delojemalcu, ki nadomešča odsotnost drugega delojemalca, delavcu, ki je opravljal sezonsko delo preko pogodbe za določen čas, in je trajalo manj kot tri mesece. Pravico do odpravnine delojemalec izgubi tudi v primeru, če delodajalec iz poslovnih razlogov ali pa razloga nesposobnosti odpove pogodbo ter mu ponudi sklenitev nove pogodbe, delojemalec pa nove pogodbe o zaposlitvi ne podpiše.

1.2 Pogodba o avtorskem delu

Avtorska pogodba je pogodba, ki je namenjena temu, da avtor ustvari določeno delo in ga zaračuna kupcu kot honorar. Avtorska pogodba je določena v Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah. Avtorska dela so umetniška dela, znanstvena dela in književna dela. Sem uvrščamo na primer govore, članke, glasbena dela, slike ipd. (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (v nadaljevanju ZASP), Ur. l. RS, št. 16/07).

Iz tabele 4 je razvidno, da se avtorske pogodbe drugače obračunajo glede na to, ali je avtor zavarovan za pokojninsko in invalidsko varstvo ali ne. Oseba, ki ni polno zavarovana (študent, brezposelna oseba, ki ne prejema denarnega nadomestila), mora v primeru, ko je v pogodbi dogovorjena za bruto znesek, plačati dodatni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (15,5 % od bruto zneska), v primeru, ko je v pogodbi dogovorjen neto znesek plačila, pa ta dodatni strošek bremeni delodajalca. Oseba, ki je polno zavarovana (npr. zaposlena oseba za polni delovni čas, upokojenec), tega prispevka ne plača. Pri avtorski pogodbi je za plačilo dohodnine treba obračunati še 25 %, odbijejo pa se normirani stroški v višini 10 %.

Tabela 4: Avtor je zavarovan in avtor ni zavarovan

	Delež	Avtor je zavarovan	Avtor ni zavarovan
Bruto		300,00 EUR	300,00 EUR
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50 %	/	46,50 EUR
Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36 %	19,08 EUR	19,08 EUR
Normirani stroški	10 %	30,00 EUR	30,00 EUR
Dohodnina	25 %	62,73 EUR	51,11 EUR
Neto		218,19 EUR	183,32 EUR
Prispevek na bruto za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85 %	26,55 EUR	26,55 EUR
Prispevek na bruto zdravstveno zavarovanje	0,53 %	1,59 EUR	1,59 EUR
Bruto bruto		328,14 EUR	328,14 EUR

Vir: lastno delo.

1.3 Podjemna pogodba

Podjemna pogodba ali pogodba o delu je določena v Obligacijskem zakoniku. Podjemnik bo opravil nek določen posel, za kar mu bo naročnik plačal. Običajno se podjemna pogodba uporablja za obrtniška dela ali pa varstvo otrok ipd.

V tabeli 5 sta prikazana obračuna, če je podjemnik zavarovan ali če ni zavarovan. V primeru, da podjemnik ni zavarovan, je treba dodatno obračunati prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, enako kot pri avtorski pogodbi. Bistvena razlika med obračunom po pogodbi o avtorskem delu in podjemni pogodbi je dodatni, posebni davek pri obračunu po podjemni pogodbi (25 % od bruto vrednosti). Podjemna pogodba je najdražja pogodba.

Tabela 5: Podjemnik je zavarovan/podjemnik ni zavarovan

	Delež	Podjemnik je zavarovan	Podjemnik ni zavarovan
Bruto		300,00 EUR	300,00 EUR
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50 %	/	46,50 EUR
Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36 %	19,08 EUR	19,08 EUR
Normirani stroški	10 %	30,00 EUR	30,00 EUR

se nadaljuje

Tabela 6: Podjemnik je zavarovan/podjemnik ni zavarovan (nad.)

Osnova za dohodnino		250,92 EUR	204,42 EUR
Dohodnina	25 %	62,73 EUR	51,11 EUR
Neto		218,19 EUR	183,32 EUR
Prispevek na bruto pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85 %	26,55 EUR	26,55 EUR
Prispevek na bruto zdravstveno zavarovanje	0,53 %	1,59 EUR	1,59 EUR
Posebni davek na določene prejemke	25 %	75,00 EUR	75,00 EUR
Bruto bruto		403,14 EUR	403,14 EUR

Vir: lastno delo.

1.4 Študentsko delo

Študentsko delo je delo, ki je občasno ali začasno. Dijaki, starejši od 15 let, in študentje lahko opravljajo študentsko delo. Študentje delo opravljajo na podlagi aktivnega študentskega statusa in za delo pridobijo napotnico, preko katere lahko opravljajo delo. Dijakom in študentom mora biti omogočeno, da ob delu opravljajo šolske obveznosti. Študentsko delo je pri nas v Sloveniji zelo razširjena oblika dela.

1.5 Pogodba o medsebojnem sodelovanju

Pogodba o sodelovanju je pogodba, sklenjena med dvema pravnima osebama, oziroma fizičnima, če gre za samostojne podjetnike. Pogodba o medsebojnem sodelovanju ni zakonsko definirana. Gre za to, da naročnik najame izvajalca za neko storitev ter mu izda račun, naročnik pa to storitev plača.

2 PRIMERI IZ PRAKSE – DILEME DELODAJALCEV V ZVEZI Z DELOVNIMI RAZMERJI

Diplomsko delo v tem poglavju raziskuje probleme in stroške delodajalca skozi obračun plač in ostalih prejemkov. Teorija iz prejšnjega poglavja bo prikazana skozi praktične primere. Osebe in podjetja, navedena v primerih, so izmišljeni. Primeri temeljijo na realni osnovi, ker pa so že razrešeni skozi različne zakonodaje, so sekundarni viri. Podatki so pridobljeni iz računovodskega servisa. Za prikaz raznih obračunov je bil uporabljen program Vasco. Vasco je programska oprema, ki ima v svojem sklopu kadrovske podsystem, ki omogoča obračun plač in ostalih prejemkov. V raziskavi je bila uporabljena Kolektivna pogodba za dejavnost

kovinskih materialov in livarn Slovenije, Ur. l. RS, št. 78/14, sprejeta 1. april 2014, in druga zakonodaja. Praktični primeri so primeri slovenskih podjetij.

V poglavju 3.1 bodo prikazani primer pogodbe o zaposlitvi, obračuni plač, stroški iskanje novega kadra, neopravljeno poskusno delo, obračun sorazmernega regresa, obračun sorazmernega dopusta, obračun porodniškega dopusta, obračun starševskega dopusta, obračun podjemne pogodbe, obračun študentskega dela.

V poglavju 3.2 bodo prikazani obračun avtorske pogodbe, prikaz izdaje računa iz naslova pogodbe o medsebojnem sodelovanju, obračun prispevkov za socialno varnost (PODO-obrazec).

V poglavju 3.3 bosta prikazana obračun bolniške odsotnosti in obrazec za refundacije boleznin.

V poglavju 3.4 bo prikazan obračun kreditov in izvršb.

Poglavje 3.5 bo prikazalo utemeljene razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi in izračun odpravnine.

2.1 Primer: problem delodajalca ob zaposlitvi za nedoločen čas

V podjetju X d. o. o. je zaposlena Urška Novak (v nadaljevanju zaposlena 1). Zaposlena 1 opravlja delo kot kadrovski referent. Zaposlena 1 ima pogodbo za nedoločen čas. V podjetju dela že 4 leta in so z njo zelo zadovoljni.

V prilogi 1 je priložena pogodba o zaposlitvi zaposlene 1 za nedoločen čas. ZDR-1 v 31. členu določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi. Z odebeljeno pisavo so določene vse obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, ki jih navaja ZDR-1 v 31. členu.

ZDR-1 v 5. alineji 31. člena določa, da je v pogodbi o zaposlitvi treba navesti **čas trajanja pogodbe** ter ali gre za pogodbo za nedoločen ali za določen čas. Iz naslova priloge 1 razberemo, da gre za pogodbo za nedoločen čas. ZDR-1 v 1. alineji 31. člena določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati podatke o delodajalcu, njegov sedež in podatke o delojemalcu ter njegov naslov. ZDR-1 v 3. in 6. alineji 31. člena določa, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi navedeno delovno mesto in podatek, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas s polnim delovnim časom. To lahko razberemo iz 1. člena priloge 1. ZDR-1 v 3. alineji 31. člena določa, da je treba navesti naloge in opis delovnega mesta, kar navaja priloga 1. 1. člen, ki pravi, da je opis delovnega mesta naveden v prilogi. Priloga 1 (2. člen) vsebuje podatke po ZDR-1; druga in tretja alineja 31. člena navajata, da morata biti v pogodbi o zaposlitvi navedena datum začetka dela in kraj opravljanja dela. ZDR-1 v 7. alineji 31. člena določa, da je obvezno tudi določiti čas opravljanja dela v 3. členu priloge 1. ZDR-1 v 8. alineji 31. člena določa, da je obvezno določiti višino osnovne bruto plače v EUR in ostalih dodatkov, ki pripadajo delojemalcu. To je navedeno v 4., 5., 6. členu priloge 1. ZDR-

1 v 9. alineji 31. člena, določa, da pogodba o zaposlitvi mora vsebovati dan izplačila plače in kako se mu bo izplačala. V 8. členu priloge 1 je navedeno, da bo plačo prejel na svoj osebni račun in da bo izplačilo 15. v mesecu. ZDR-1 v 10., 11. in 12. alineji 31. člena določa, da morajo biti v pogodbi o zaposlitvi določeni izraba letnega dopusta, odpovedni roki in ostale navedbe iz kolektivnih pogodb ali splošnih aktov in pa ostale pravice in obveznosti, ki so določene z zakoni. 10. člen priloge določa minimalni letni dopust. V 9. členu priloge 1 je navedeno, da je višina povračil stroškov, regres za letni dopust, odpravnina, določena v kolektivni pogodbi. Ostali členi v prilogi 1 so dodatno določeni s strani delodajalca. ZDR-1 v 5. alineji 31. člena določa, da mora biti naveden razlog sklenitve pogodba o zaposlitvi, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas oziroma krajši delovni čas. Treba pa je določiti tudi, da se delodajalec lahko sklicuje na veljavne zakone, kolektivne pogodbe in ostale splošne akte.

Zaposlena 1 je podjetju v mesecu decembru sporočila, da bo šla čez tri mesece na porodniški dopust. ZSDP-1 v 1. alineji 19. člena določa, da lahko matere koristijo 105 dni odsotnosti z delovnega mesta. ZSDP-1 v 2. alineji 21. člena določa, da se na materinski dopust matere odpravijo 28 dni pred predvidenim datumom poroda. Izjeme so matere nedonošenčkov. ZSDP-1 v 1. alineji 25. člena, določa, da očetovski dopust koristijo očetje in jim pripada odsotnost z delovnega mesta 30 koledarskih dni. ZSDP-1 v 29. členu določa, da lahko starševski dopust koristita oče in mama skupaj v trajanju 260 dni. Vsakemu pripada po 130 dni in dnevi so prenosljivi na drugo osebo. Upoštevati je treba to, da je oče lahko na starševskem dopustu do največ 230 dni, mati pa lahko izrabi vseh 260 dni.

V tem času je podjetje primorano poiskati novega zaposlenega za določen čas, približno 12 mesecev. Zaradi iskanja novega zaposlenega imajo dodatne stroške. Objaviti morajo potrebo po delavcu. Na Zavodu za zaposlovanje je objava potrebe po delavcu brezplačna. Oglas bodo objavili tudi na portalu Zaposlitev.info (<https://www.zaposlitev.info/>), ker so že v časovni stiski, saj mora delavec nastopiti na delovnem mestu že z marcem 2020, da ga bo zaposlena 1 še uvedla v delovni proces. Cena komercialne objave delovnega mesta na portalih za iskanje službe znaša 30 EUR za 30 koledarskih dni.

V mesecu februarju 2020 so v podjetju začeli opravljati razgovore in izbrali kandidatko Matejo Zupan (v nadaljevanju nova zaposlena), ki je ustrezala kriterijem. Potrebovali so delojemalca, ki ima dve leti delovnih izkušenj, izbrana kandidatka pa jih je prepričala tudi z drugimi osebnostnimi kakovostmi.

Pripravili so pogodbo za določen čas 13 mesecev, saj bo zaposlena 1 odsotna 12 mesecev zaradi porodniškega dopusta, en mesec pa bo potreben za uvajanje novo zaposlene. Ob podpisu pogodbe smo novo zaposleno prijavili v obvezna socialna zavarovanja preko M1-obrazca. Za novo zaposleno so uredili tudi zdravniški pregled pred zaposlitvijo. V Diagnostiki Clarus je cena zdravniškega pregleda 85 EUR. V podjetju Projekt varnost so uredili tudi izpit iz varstva pri delu za zaposleno v vrednosti 29 EUR.

Zaradi procesa iskanja novega zaposlenega imamo stroške nadurnega dela. Sodelavka Metka Kavčič (v nadaljevanju zaposlena 2) je opravila 7 nadur. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (2. alineja 46. člena) navaja, da je nadura plačana 45 % od osnovne plače. Poleg plače, ki jo bo dobila izplačano nova zaposlena, pa imamo strošek tudi za plačo zaposlene 1, ki jo bo uvajala.

Tabela 7: Izračun dodatnih stroškov nastalih zaradi zaposlitve novega delojemalca

Dodatni stroški	Znesek
Objava prostega delovnega mesta na Zaposlitev.info	30,00 EUR
Stroški nadur zaposlene 2 – preračunano iz priloge 5: 7 nadur x 494,32 EUR / 40 nadur	86,51 EUR
Zdravniški pregled	85,00 EUR
Varstvo pri delu	29,00 EUR
Uvajanje prvi mesec (glej prilogo 2, Strošek delodajalca zaposlene 1)	1.814,17 EUR
Stroški skupaj	2.044,68 EUR

Vir: lastno delo.

Nova zaposlena je nastopila delo namesto zaposlene 1, tako da njene plače ne štejemo k dodatnim stroškom, ampak k rednim.

Po malo manj kot enem mesecu je zaposlena 1 sporočila podjetju, da delovne izkušnje novo zaposlene, ki jih je navedla na razgovoru za delo, in dejansko stanje ne ustrezata za opravljanje njenega dela. Ker nova zaposlena ne ustreza podjetju, bodo morali ponoviti postopek iskanja novega delojemalca, imeli bodo stroške tudi z odpovedjo, ker v podjetju nimajo zaposlenega pravnika. Novi zaposleni je treba izplačati tudi sorazmerni dopust za en mesec ter sorazmerni regres za en mesec.

V prilogi 2 imamo strošek plače zaposlene 1. V prilogi 3 je strošek nove zaposlene. Iz obeh obračunov lahko razberemo, da imata bruto plačo 1.200 EUR. Obračunano je bilo redno delo za marec za 176 ur. V mesecu marcu ni bilo praznikov, tako da prazniki niso obračunani. Obema se upošteva minulo delo 0,6 % na leto delovne dobe po Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, natančneje njene tarifne priloge. Obe zaposleni imata obračunan najvišji prevoz in malico. Razlika med njima je v prispevku za zaposlovanje na bruto plačo. Urša ima pogodbo za nedoločen čas in ima prispevek za zaposlovanje delodajalca obračunan po stopnji 0,06 %. Mateja ima pogodbo za določen čas in ima zato upoštevan prispevek za zaposlovanje 0,3 %. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD-A), Ur. l. 21/13, v 2. alineji 39. člena določa, da je delodajalec, ki zaposli delojemalca za določen čas, dolžan plačati 5-kratnik prispevka za zaposlovanje, določenega v zakonu za socialno varnost. S tem 5-kratnikom prispevka kaznujejo delodajalca, ki sklepa pogodbe za določen čas. Iz priloge 3 je razvidno tudi, da je bil obračunan neizrabljen dopust nove zaposlene v vrednosti 110,34 EUR. V

prilogi 4 je obračunan še sorazmeren regres v vrednosti 87,5 EUR (oba izračunana zneska sta v tabeli 7).

Tabela 8: Dodatni stroški odjave delojemalca

Dodatni stroški	Znesek
Plačilo odvetnika za dve uri	120 EUR
Administrativni stroški (odjava iz socialnih zavarovanj oziroma M2 obrazec), ter obračun plače in regresa delojemalca – tri nadure pri zaposleni 2 (plača april). Podatki iz priloge 5: 3 nadure x 494,32 EUR / 40 nadur	37,07 EUR
Stroški nadur zaposlene 2 (plača april) – preračunano iz priloge 5: 7 nadur x 494,32 EUR / 40 nadur	86,51 EUR
Sorazmerni dopust – Mateja Zupan 20 / 12 mesecev x 1 mesec dela (priloga 3)	110,34 EUR
Sorazmerni regres v višini minimalne plače (Mateja Zupan) 1.050 EUR po Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn, Tarifna priloga / 12 mesecev	87,5 EUR
Skupaj stroški	353,92 EUR

Vir: lastno delo.

Podjetje ima ponoven strošek z razgovori, administrativnimi stroški, zdravniškim pregledom, varstvom pri delu ter strošek uvajanja, ki bo zdaj zelo kompleksen, saj zaposlena 1 odhaja, zaposlena 2 pa ima veliko svojega dela, tako da bo imela veliko nadur in pa nezadovoljstvo na delovnem mestu.

Podjetje je po razgovorih izbralo kandidata Uroša Pretnarja (v nadaljevanju novi zaposleni). Kandidat ima 3 leta delovnih izkušenj. Pogodbo z njim bomo sklenili za določen čas 12 mesecev.

Delodajalec je imel skupne stroške oziroma izgubo vseh nezgod (seštevek stroškov skupaj iz tabele 6, tabele 7 in tabele 8) v vrednosti 3.036,92 EUR. Novi zaposleni se je izkazal za zelo kompetentnega, tako da je zaposlena 2 zanj porabila le 40 nadur uvajanja in ne ves mesec.

Tabela 9: Izračun dodatnih stroškov nastalih zaradi zaposlitve novega delojemalca

Dodatni stroški	Znesek
Objava prostega delovnega mesta na Zaposlitev.info	30 EUR
Zdravniški pregled	85 EUR
Varstvo pri delu	29 EUR
Uvajanje zaposlena 2 ima 40 nadur, priloga 5	494,32 EUR
Stroški skupaj	638,32 EUR

Vir: lastno delo.

Primer plače novega zaposlenega je v prilogi 6. Novi zaposleni ima prav tako kot nova zaposlena pogodbo za določen čas in zato delodajalec zanj plačuje 5-kratnik prispevka za zaposlovanje. Zaposlena 2 in pa novi zaposleni sta oba iz Ljubljane, zato jima delodajalec plačuje povračilo prevoza v višini mesečne karte. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn v tarifni prilogi določa, da mora delodajalec plačati delodajalcu najmanj 80 % javnega prevoza, to pa ne pomeni, da mu ne more plačati več, lahko gre do najvišjega zneska Uredbe o davčni obravnavi povračilu stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, 3. člen, peta alineja, ki določa, da lahko plača prevoz na delo do 0,18 EUR/km.

Z zaposleno 1 podjetje nima več stroškov, saj je na porodniškem dopustu in prejema nadomestilo Centra za socialno delo. Obračun plače je prikazan v prilogi 7.

Zaposlena 1 je pred nastopom na delovno mesto sporočila, da bo šla na starševski dopust in bo na delovnem mestu prisotna 6 ur. V podjetju ugotavljajo, da bodo zelo težko našli delojemalca, ki bo zaposleno 1 nadomeščal le 2 uri na dan. ZSDP-1 v 50. členu določa, da zaposlena 1 lahko do tretjega leta otrokove starosti koristi krajši delovni čas. Podjetje se spomni tudi izgube in negativne izkušnje iz preteklosti, zato bo ugotavljalo, ali je mogoče, da bi delojemalca najeli preko druge pogodbe in ne preko pogodbe za določen čas. Preračunati je treba, ali bi lahko najeli delojemalca preko podjemne pogodbe z upoštevanjem in da je oseba že zavarovana oziroma je v delovnem razmerju. Lahko pa bi se za delo dogovorili tudi s študentom in mu delo prilagodili glede na njegove učne obveznosti.

Plača zaposlene 1 po pogodbi je 1.200 EUR bruto. Za dve uri na dan so v podjetju pripravljeni plačati četrtno plače zaposlene 1, in to je 300 EUR bruto.

V prilogi 8 je strošek podjemne pogodbe. Iz podjemne pogodbe je razvidno, da bo strošek delodajalca 403,14 EUR za 300 EUR bruto plače. Če sprejmejo v delovni proces študenta, pa je strošek njegovega dela 401,22 EUR. To je razvidno iz priloge 9. Podjetje se je odločilo za delo preko študentskega servisa, ker je ceneje za delodajalca kot tudi za delojemalca.

2.2 Primer: kaj je ugodneje za delodajalca – izdaja računa samostojnemu podjetniku ali delojemalec preko avtorske pogodbe?

V tem primeru podjetje želi prenoviti poslovne prostore. Odločili so se, da bodo poiskali izvajalca za oblikovanje prostora. Projekt naj bi bil končan v dveh tednih. Po nekaj sestankih se je podjetje odločilo za dva izvajalca, ki sta imela zelo uspešno kariero s področja notranje opreme. Prvi izvajalec je bil zaposlen in je želel delo opraviti preko avtorske pogodbe, drugi izvajalec pa bi kot samostojni podjetnik izstavil račun. Prvi izvajalec želi prejeti neto znesek na račun v vrednosti 10.000 EUR, tudi drugi izvajalec si želi prejeti na račun 10.000 EUR in polovico mesečnih prispevkov.

Iz obračuna avtorske pogodbe (priloga 10) je razvidno, da bo delodajalec moral plačati še dodatnih 5.039,19 EUR prispevkov, če bo želel, da mu opremi prvi naročnik.

Samostojni podjetnik nam je poslal višino svojih prispevkov, ki so napisani na Obračunu prispevkov za socialno varnost, v nadaljevanju PODO-obrazec (priloga 11). Iz njegovega PODO-obrazca (priloga 14) je razvidno, da plačuje prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 128,11 EUR, prispevek za zdravstveno zavarovanje v višini 141,54 EUR, prispevek za starševsko varstvo v višini 2,1 EUR in prispevek za zaposlovanje v višini 2,1 EUR. Vsi ti prispevki skupaj nanesejo 273,85 EUR. To pomeni, da mu moramo poleg 10.000 EUR plačati še 136,93 EUR za prispevke. Skupni strošek znaša 10.136,93 EUR.

Za opremljanje prostorov bomo izbrali drugega izvajalca, ker tudi če mu plačamo polovico prispevkov, bomo plačali 4.902,26 EUR manj, kot če bi plačali prvega naročnika preko avtorske pogodbe.

2.3 Primer: bolniška odsotnost in refundacija boleznine

Ta primer se navezuje na bolniško odsotnost in refundacijo Zavoda za zdravstveno zavarovanje (v nadaljevanju ZZZS). V prilogi 13 imamo primer obračuna plače Štefana Volka (v nadaljevanju zaposleni 1), ki se je zaposlil s 01. 05. 2020 in je bil že v prvem mesecu zaposlitve odsoten zaradi bolezni, in to kar trikrat s prekinitvami. Razlogi za bolniške odsotnosti so različni. Delodajalec mu je po 8. alineji 137. člena ZDR-1 dolžan izplačati plačo v višini 80 % osnovne plače, šele 31. delovni dan pa je bolniška odsotnost delavca po 2. alineji 2. člena Pravilnika o uveljavljanju izplačila nadomestila plače iz obveznega zdravstvenega zavarovanja na zahtevo delodajalca v breme ZZZS. Pojavljajo se težave, saj je tega delojemalca treba nadomestiti v delovnem procesu za čas bolniške odsotnosti. Težave nastanejo z organizacijo dela, saj novega delojemalca za ta čas ne morejo zaposliti in s tem obremenjujejo ostale v delovnem procesu. Delodajalec pa ima s tem dodatne stroške, ker mora za delo ostalih zaposlenih po 46. členu Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn izplačevati nadurno delo v višini 45 % osnovne plače.

Dne 01. 06. 2020 je zaposleni 1 šel v bolniško za ves mesec. Odsoten z dela iz razloga bolezni je bil do 10. 07. 2020, potem pa je nastopila refundacija v breme ZZZS (31. delovni dan), ki je trajala do 31. 08. 2020. Refundacija oziroma nadomestilo plače v času odsotnosti z dela je v breme ZZZS. V prilogi 12 (Pripomočki za lažji izračun bruto nadomestila plače in načini vlaganja refundacijskih zahtevkov, ZZZS) imamo našteje razloge zadržanosti iz dela ter odstotke osnove za izplačilo.

Delodajalec je pridobil podatke, da je bil zaposleni 1 v preteklem letu samozaposlen en mesec, bil je na porodniškem dopustu devet mesecev, kasneje pa je bil zaposlen za določen čas. Za sam izračun nam zaposleni 1 mora predati različne dokumente. Za izračun bolniške odsotnosti v breme ZZZS je treba pridobiti podatek o urah in bruto znesku plače oziroma drugih obdavčljivih prejemkih v preteklem letu. V informativnem izračunu dohodnine je samo podatek o bruto obdavčljivih prejemkih preteklega leta, ni pa podatka o urah, zato moramo pridobiti podatek od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v

nadaljevanju ZPIZ) o pokojninski dobi in ponovno niso navedene ure opravljenega dela in zato je treba pridobiti tudi plačilne liste za preteklo leto. Še vedno pa ni pridobljen podatek o prejemkih s strani samozaposlitve; te podatke je treba pridobiti od Finančne uprave Republike Slovenije (v nadaljevanju FURS). Če zaposleni 1 ne prinese vseh dokumentov, se lahko zgodi, da je izračun refundacije napačen. ZZZS tako refundacijo zavrne in delodajalec mora narediti poračun v naslednjem mesecu.

Samozaposleni oddajo vlogo in ZZZS jim nakaže refundacijo, enako bi lahko bilo pri d. o. o., saj ima ZZZS podatek o urah, bruto prejemkih delojemalca in bolniški list. Za refundacijo delodajalec pridobi veliko količino podatkov, o katerih na razgovoru za delo niti ne sme vprašati. Zakonodajalci so pri refundacijah pozabili na delavčev ugled, saj delodajalec izve o njem vse podatke v preteklem letu. Na primer: kje vse je delo opravljal, koliko je zaslužil, koliko časa je bil pri določenem delodajalcu ipd.

Ko delodajalec pridobi vse podatke, odda zahtevek za refundacijo preko eVEM portala. Iz priloge 14 je razviden obrazec za izračun refundacije. Prvi dan bolezni je nastal v letu 2020, zato se za osnovo za refundacijo vzame preteklo leto, v tem primeru 2019. Štefan Volk je v letu 2019 opravil 2080 ur in prejel 15.250 EUR dohodka. Osnova za izračun refundacije v breme ZZZS je 80 %.

Priloga 15 prikazuje obračun plače, ki vključuje bolniško odsotnost in refundacijo. Bolniška v breme delodajalca je bila do 10.07.2020 pod šifro 160 in boleznina v breme ZZZS je na šifri 202. Iz priloge 14 smo potrebovali bruto nadomestilo I. bruto, da smo ga lahko v prilogo 15 vpisali pod šifro 202.

Delodajalec ima s tem administrativne stroške. Če ima delodajalec najet računovodski servis, se mu refundacijo ZZZS dodatno zaračunajo okoli 15 EUR vsak mesec na zaposlenega, poleg tega ostane še brez delojemalca in ima težave z organizacijo dela v delovnem procesu. Iz odločbe ZZZS delodajalec lahko predvidi, kdaj se bo delojemalec vrnil na delo, odločba pa se lahko še podaljša. Za čas refundacije mora delojemalca nadomestiti tako, da obremeni ostale zaposlene, nekoga zaposli za določen čas, poišče študenta ali pa se dogovori s samostojnim podjetnikom. Ker delodajalec ne ve, kdaj se bo delojemalec vrnil na delovno mesto, se težko dogovarja, do kdaj bo delo opravljal drugi delojemalec.

2.4 Primer: krediti in izvršbe

Ta primer se bo osredotočil na kredite in izvršbe. V prilogi 16 je primer Jože Vesel (v nadaljevanju zaposleni 1), ki ima kredit, preživnino in izvršbo. Zaposleni 1 ima dodatek do minimalne plače. 144. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2), Ur. l. RS, št. 96/2012, določa, da je treba doplačati znesek do najnižje osnove za plačilo prispevkov (1.017,23 EUR), kar je v letu 2020 58 % povprečne letne slovenske plače (1.753,84 EUR) (Statistični urad Republike Slovenije, 2020).

Tabela 10: Kredit in izvršbe zaposlenega 1

Jože Vesel	Minimalna plača	ZIZ	SKUPAJ - neto plača + dodatki	Lahko trgaš do 2/3	V tem primeru se trga do	Odtegljaj
Kredit	940,58 EUR	0	1038,01 EUR	692,01 EUR	Določi banka	30 EUR
Preživnina – prednost	940,58 EUR	50 %	1.008 EUR	672,01 EUR	537,72 EUR	50 EUR
Izvršba Telemach d. o o. – čakalna vrsta 1.	940,58 EUR	76 %	958 EUR	638,67 EUR	714,84 EUR	243,17 EUR
Izvršba Vzajemna d. v. z. – čakalna vrsta 2.	Ne moremo še trgati.					

Vir: lastno delo.

Zaposleni 1 ima kredit pri Abanki d. d. v znesku 30 EUR/mesec in plačuje preživnino nekdanji soprogi za otroka v višini 50 EUR/mesec. Zaposleni 1 se je v podjetju zaposlil z dnem 01. 10. 2020, do izplačila plače pa so že prejeli dve izvršbi. Preverili so splošna zakonska pravila, v katere prejemke je sploh dopustno posegati, in določili eksistenčni minimum, ki je nujno potreben za njegovo preživetje. Upoštevali so Zakon o izvršbi in zavarovanju (v nadaljevanju ZIZ), Ur. l. RS, št. 3/2007, omejitve iz 102. člena, ki določa, da mora dolžniku na računu ostati 2/3 denarnih prejemkov v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino oziroma 76 % bruto minimalne plače in to za leto 2020 znaša 714,84 EUR (v tabeli razvidno iz izvršba Telemach d. o. o.). Če je dolžnik dolžan izplačati terjatve iz naslova zakonite preživnine, pa mu mora ostati na računu najmanj 50 % minimalne plače (135. členu ZIZ). Preživnina se obravnava kot privilegirana terjatev. Delodajalec bo moral vsak mesec v tabeli preračunati, da se dolžniku ne trga manjši znesek, kot je zakonsko določeno, in to je 714,84 EUR. Vsak mesec bo znesek, ki ga bo treba odtegniti, drugačen, saj lahko odtegne tudi povračila stroškov v zvezi z delom, regres in ostale prejemke. Delodajalec mora upoštevati vrstni red prejetih sklepov; izvršba iz Telemacha d. o. o. je v čakalni vrsti ena, kar pomeni, da so to izvršbo prejeli najprej. Izvršba čakalna vrsta dve je za Vzajemno d. v. z.; z njo bo delodajalec moral počakati, saj je treba upoštevati tudi to, da mora delojemalcu na računu ostati 76 % minimalne plače. Ko bo prva izvršba poplačana, lahko začne z odtegljajem druge izvršbe.

Ta primer je pomemben, ker ima delodajalec z izvrševanjem teh izvršb dodatne administrativne stroške. Delodajalec ima lahko visoke pravne stroške oziroma stroške obračuna plač s takim delojemalcem. Izvršbe ne bi smele biti stvar delodajalca, saj sploh mali delodajalci nimajo zaposlenih pravnikov in so odškodninsko odgovorni za te izvršbe. To niso izvršbe podjetja oziroma lastnika, ampak izvršbe zaposlenega. Banke imajo vse

podatke in zaposlene pravnike, da po mojem mnenju delodajalci ne bi smeli biti vključeni v ta proces. Delodajalec mora po tem sistemu slediti sklepu o izvršbi, ni strokovnjak na področju izvršb, poleg vsega pa mora slediti tudi ostalim predpisom.

Delodajalec ni v enostavnem položaju, saj mora določiti višino sredstev, v katere lahko poseže, ker je odškodninsko odgovoren. Če bo v previsokem znesku poplačal upnike, bo oškodoval delojemalca, če pa bo odtegnil premalo, bo zato lahko odgovarjal upniku. Zaradi varovanja osebnih podatkov delodajalec ne more od banke pridobiti podatkov o plačanem znesku izvršbe/kredita in se lahko zgodi, da se delojemalcu odtegne previsok znesek. Vrnimo se k varovanju osebnih podatkov. Kakšno mnenje si bo delodajalec ustvaril o takšnem delojemalcu, ki ima ogromno izvršb? Lahko pride do diskriminacije, česar delodajalec naj ne bi počel. Menim, da niti za delodajalca niti za delojemalca ni dobro, da so ti podatki o izvršbah/kreditih znani obema entitetama in posegajo v njun odnos. Ta delojemalec je za delodajalca večji strošek kot ostali delojemalci, ki nimajo izvršb. Če ima delodajalec najet računovodski servis, mu bo zaposlen na obračunu plač zaračunal to, da je bilo treba v plače dodati izvršbe. Strošek izvršbe je okoli 25 EUR. Zaposleni v obračunu plač bo imel z zaposlenim, ki ima bremena, več dela. Poleg tega so izvršbe stvar pravnikov in ni nujno, da bo zaposlen na obračunu plač vse razumel, mogoče bo potreboval nasvet pravnika in bo tudi tu prišlo do dodatnega stroška. Delodajalec ima tako dodaten strošek obračuna izvršbe, dodaten strošek pravnika in še odškodninsko je odgovoren.

2.5 Primer: utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi in izračun odpravnine

ZDR-1 v 89. členu v 1. točki določa razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delojemalcu, ki so poslovni razlog, razlog nesposobnosti in krivdni razlog. Vsak izmed teh razlogov je namenjen drugačnim situacijam in delodajalci morajo za vsako izmed teh odpovedi imeti utemeljeni razlog za odpustitev delojemalca. Delojemalci pa v primeru, da pride do prenehanja delovnega razmerja, prejmejo odpravnino. ZDR-1 v 3. točki 79. člena navaja, da pravice do odpravnine nimajo delojemalci, ki jim je prenehala pogodba za določen čas v primeru nadomeščanja delojemalca, če opravljajo sezonska dela, ki so krajša od treh mesecev, in v primeru opravljanja javnih del oziroma zaradi vključevanja v aktivno politiko zaposlovanja.

2.5.1 Poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi

ZDR-1 v 2. odstavku 83. členu navaja, da z utemeljenim razlogom delodajalec lahko prekine pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 v 2. odstavku 89. člena navaja, da je poslovni razlog »prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca«. Kaj pa to pomeni v praksi?

Če delodajalec navede v odpovedi pogodbe, da je odpovedana zaradi poslovnega razloga, mora navesti utemeljen poslovni razlog po 81. in 88. členu ZDR-1 in dokazati, da z delojemalcem delovnega razmerja ne more več nadaljevati (Krašovec, 2008).

Šercer in Scortegagna Kavčnik (2020, str. 158) navajata, da se ekonomski razlog pokaže s slabimi poslovnimi rezultati, negativnimi trendi, znižanju stroškov ali pa, če podjetje izgublja poslovne partnerje.

Višje delovno in socialno sodišče Republike Slovenije je v odločbi VDSS Sodbe Pdp 608/2019 z dne 13. 02. 2020 določilo, da je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi zakonito, in sicer iz ekonomskega in organizacijskega razloga. Sodišče je navedlo, da se delodajalec lahko odloči, da bo v poslovalnicah zmanjšal število zaposlenih na nekaterih delovnih mestih. Zmanjšal se je obseg poslovanja (ekonomski razlog) in delo tehnikov se je preneslo na inženirje (organizacijski razlog).

Šercer in Scortegagna Kavčnik (2020, str. 159) navajata, da gre pri organizacijskem razlogu za ukinitve ali združenja delovnih mest, drugačno razporeditev dela, zmanjševanje delojemalcev na nekem delovnem mestu. Te posledice pripeljejo do tega, da določeno delo ni več potrebno in se odpove pogodba o zaposlitvi.

Šercer in Scortegagna Kavčnik (2020, str. 160) navajata, da je uvedba nove tehnologije ali avtomatizacija nekega dela razlog za odpoved iz tehnološkega razloga, ker delodajalec delojemalca ne potrebuje več.

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 182/2017 z dne 25. 10. 2017 določilo, da je zaradi avtomatiziranja procesov in avtomatizacije obdelave podatkov prišlo do odpovedi treh pogodb o zaposlitvi iz tehnološkega ter organizacijskega razloga in da je bila utemeljitev zakonita. Bil je tako tehnološki kot tudi organizacijski razlog, ker je prenehala potreba po delu.

Šercer in Scortegagna Kavčnik (2020, str. 160) navajata, da je strukturni razlog sprememba v strukturi zaposlenih.

2.5.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

ZDR-1 v 2. alineji 1. odstavka 89. člena navaja, da je razlog za redno odpoved pogodbe iz razloga nesposobnosti, če delojemalec ne dosega določenih rezultatov, dela ne opravi v določenem roku oziroma delo ni strokovno ali kakovostno in ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 231/2020 z dne 23. 09. 2020 določilo, da je delodajalec spremljal in ocenjeval delo delojemalca konkretno ter da so bila upoštevana določila kolektivne pogodbe. Delojemalčevi rezultati so bili negativni in sodišče se je

odločilo, da je bil razlog za podajo odpovedi zakonit. Delojemalko je preverjal nadrejeni delojemalec in ji podal negativno oceno.

Višje delovno in socialno sodišče je tudi v sodbi Pdp 555/2019 z dne 7. 11. 2019 določilo, da delojemalec ni opravil svojega dela in da je podan utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

2.5.3 Odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

ZDR-1 v 3. alineji 1. prvega odstavka 89. člena navaja, da je razlog za redno odpoved pogodbe iz krivdnega razloga, če delojemalec krši obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi ali pa druge obveznosti, ki so določene s strani delovnega razmerja.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 140/2020 z dne 04. 06. 2020 odločilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita, ker je delojemalka kršila pogodbene obveznosti. Ni opravila zdravniškega pregleda, kasneje pa je ponovno kršila obveznosti iz delovnega razmerja, saj se ponovno ni udeležila zdravniškega pregleda.

2.5.4 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za nedoločen čas

ZDR-1 V 108. členu navaja, da v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti mora delodajalec izplačati odpravnino.

Delojemalec je bil zaposlen v podjetju za nedoločen čas. Zaradi utemeljenega poslovnega razloga se mu je odpovedala pogodba o zaposlitvi. Delojemalec je bil v podjetju zaposlen eno leto in pol, kar pomeni, da ji je delodajalec dolžan izplačati odpravnino v višini 1/5 osnove. Odpravnina v danem primeru znaša 316,7 EUR.

Tabela 11: Odpravnina za nedoločen čas

Plače	Znesek
Plača junij	1.500 EUR
Plača julij	1.600 EUR
Plača avgust	1.650 EUR
Skupaj 3 mesečne plače	4.750 EUR
Povprečna plača v zadnjih 3 mesecih	$4.750 / 3 = 1583,33$ EUR
1/5 osnove	$1583,33 \times 20 / 100 = 316,7$ EUR

Vir: lastno delo.

2.5.5 Odpravnina pri prekinitvi delovnega razmerja za določen čas

Podatki o osnovi za izračun so iz tabele 10. Osebi je pogodba o zaposlitvi za določen čas iztekla po 15 mesecih.

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove, povečane za

sorazmerni del te odpravnine za vsak mesec dela ($1/5$ osnove + $1/12$ od $1/5$ osnove za vsak mesec dela nad enim letom zaposlitve).

Tabela 12: Odpravnina za določen čas 15 mesecev

Odpravnina 3 mesece	$316,7 \text{ EUR} / 12 \text{ mesecev} \times 3 \text{ mesece} = 79,18 \text{ EUR}$
Odpravnina 1 leto in 3 mesece	$316,7 \text{ EUR} + 97,18 \text{ EUR} = 413,88 \text{ EUR}$

Vir: lastno delo.

Če bi bil zaposlen dve leti, pa bi odpravnina znašala $316,7 \times 2 = 633,4 \text{ EUR}$.

SKLEP

V zaključni nalogi smo predstavili različne možnosti delovnopравnih razmerij, in sicer pogodbo o zaposlitvi, avtorsko in podjemno pogodbo ter študentsko delo. Za vsako izmed omenjenih delovnopравnih razmerij smo opisali posebnosti značilnosti in posebnosti, s katerimi se srečujejo delodajalci. Ker delovnopравna zakonodaja skrbi za varstvo delojemalcev, smo predstavili tudi pravice le-teh pri obračunih plač.

Ob predstavitvi različnih primerov sklepanja pogodbe smo raziskali in opisali, s katerimi možnostmi se podjetje sooča ob sprejemu delavcev v svoj delovni proces; kakšne so njegove pravne možnosti in kakšen je strošek plače oziroma drugih oblik dela, kot je na primer delo po pogodbi civilnega prava. Predvideli smo različne situacije, v katerih se lahko znajdeti tako delodajalec kot delojemalec, in proučili posledice, ki jih ob tem lahko občutijo oboji. Glede na opisane primere smo ugotovili, da imajo zaposleni, ki skrbijo za obračun plač, zaradi različnih odtegljajev (terjatev) delavcev nemalokrat težave. Treba se je namreč zavedati, da zaposleni niso popolnoma večši pravne zakonodaje, zato morajo ob posebnih zahtevnih dilemah zaprositi za pravno pomoč, kar pa pomeni dodaten strošek za podjetje.

V študiji primerov zaključno delo analizira obračun plače, torej dohodka na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, obračun dohodka po pogodbi civilnega prava na podlagi Obligacijskega zakonika in obračun študentskega dela kot zelo razširjene oblike dela pri nas. Diplomsko delo je v število primerov vključilo tudi izračun odpravnine, izpostavilo problem refundacij v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje, izvršb in kreditov z obračuni, za konec pa predstavilo še primere, kakšna je pravno vzdržna podlaga za odpuščanja delojemalcev in kolikšen je izračun odpravnine.

Zaključna naloga povzema osnove delovnopравne zakonodaje in prikazuje ustrezne obračune plač. Ker se omenjena zakonodaja pogosto spreminja, je treba slediti vsem novostim, da (sicer nehoti) ne oškodujemo delojemalcev, ki jim ZDR-1 zagotavlja precejšnje varstvo, na drugi strani pa ne sme biti oškodovan niti delodajalec, posebej v primeru morebitnih visokih odtegljajev delojemalca, npr. plačilo preživnin, izvršb, kreditov, pri čemer se mora upoštevati znesek, ki mora po poplačilu vseh obveznosti ostati

delojemalcu za osnovno preživetje. V prihodnje bi bilo smiselno raziskati, kako močno tovrstni podatki ogrožajo varstvo osebnih podatkov in ali bi bilo mogoče plačila izvesti na kakšen drugačen način.

LITERATURA IN VIRI

1. Krašovec, D. (2008). Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso. Ljubljana: Primath.
2. Statistični urad Republike Slovenije. (2020). *Plače*. Pridobljeno 18. decembra 2020 iz <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/15/74>
3. Šercer M. & Scortegagna Kavčnik, N. (2020). *Odpoved pogodbe o zaposlitvi*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

PRILOGE

Priloga 1: Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

PODATKI SO IZMIŠLJENI

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS

Na podlagi 15., 29. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih: v nadaljevanju ZDR, (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07) in Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livam Slovenije z dne 14.10.2014 (Uradni list RS, št. 78/14, 22/17, 34/18, 43/19 – popr. in 82/19)

sklepata:

1. DELODAJALEC X D.O.O., LJUBLJANSKA CESTA 3, 1000 LJUBLJANA, davčna številka 00000000, ki ga zastopa ALENKA KRISTAN (v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

2. URŠA NOVAK, EMŠO 0307985505124, davčna številka 11111111, s stalnim bivališčom: CESTA SVOBODE 28, 4264 BOWINSKA BISTRICA (v nadaljnjem besedilu: delavec)

POGODBO O ZAPOSLOTVI

1. člen

Pogodbeni stranki sklepata pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Delavec opravlja delo na delovnem mestu kadrovskega referata. Stojte se, da delavec izpolnjuje pogoje strokovne izobrazbe za opravljanje nalog v pogodbi navedenega delovnega mesta oziroma vrste dela.

Opis dela za omenjeno delovno mesto oziroma vrsto dela je v prilogi pogodbe in pomeni sestavni del pogodbe o zaposlitvi. Delavec opravlja delo v skladu s opisom dela.

2. člen

Delavec bo nastopil delo iz 1. točke te pogodbe z dnem 15.01.2016 in ga opravljal na lokaciji LJUBLJANSKA CESTA 3, 1000 LJUBLJANA.

3. člen

Delovni čas delavca in polna delovna obveznost se opravlja v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost kovinskih materialov in livam Slovenije.

Delovni čas se natančno opredeli v pogodbi o zaposlitvi.

4. člen

Delavcu za opravljeno delo in prištakovane delovne rezultate pripada osnovna plača, povečana za dodatke in druge osebnostne prejemke določene v kolektivni pogodbi, ki velja za delodajalca ter povračila stroškov v zvezi s delom.

V primeru opravičenih odsotnosti s dela je delavec opravičen do nadomestila plače v skladu s določbami 137. člena Zakona o delovnih razmerjih.

5. člen

Osnovna bruto plača delavca znaša na dan sklenitve pogodbe 1.200 EUR mesečno.

6. člen

Delavcu pripadajo na osnovno bruto plačo iz točke 1, naslednji dodatki po Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livam Slovenije:

- dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,6 % za vsako izpolnjeno leto zaposlitve kar na dan sklenitve te Pogodbe o zaposlitvi znaša 2,4%

ter:

- dodatek za nočno delo (50 % osnovne plače)
- dodatek za delo preko polnega delovnega časa (45 % osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo)
- dodatek za nodeljivo delo (50 % osnovne plače)
- dodatek za delo na po zakonu dela prosti dnevi in praznike (100 % osnovne plače)
- dodatek za vsako polno uro prekinitev dela, kadar prekinitev traja 1 uro ali več (10% od osnovne plače)
- delo v popoldanski izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v 2 izmenah oziroma turnusu (10% od osnovne plače)

Dodatki se izplačujejo na osnovno plačo.

Dodatki se izplačujejo le za čas dela v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden (razen dodatka za skupno delovno dobo).

Dodatki opredeljeni v tej pogodbi veljajo v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Višina dodatkov se spremeni, če se spremeni vsebina kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca oziroma drugi predpisi, razen dodatka za delovno dobo.

7. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom se obračunavajo v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost kovinskih materialov in livam Slovenije, ki določa, da je potrebno delodajalca izplačati najmanj 80% javnega prispeva oziroma do najvišjega zneska Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

8. člen

Delavcu se plača izplača vsak mesec najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec.

Plača se delavcu izplača na njegov osebni račun pri banki, ki ga delavec sporoči delodajalcu.

9. člen

Delavcu se v primerih, ko izpolnjuje pogoje, obračunavajo dodatki ter drugi prejemki in povračila stroškov v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost kovinskih materialov in livam Slovenije in pod pogoji, ki jih določa veljavni Zakon o delovnih razmerjih.

Višina povračil stroškov, razen za letni dopust ter odgovornina ob upokojitvi se določa s kolektivno pogodbo oziroma s izvršilnim predpisom v skladu z zakonom.

10. člen

Minimalni letni dopust delavca traja štiri tedne v skladu s 159. členom Zakona o delovnih razmerjih.

Dolžina letnega dopusta se določa vsako leto z obvestilom delodajalca, ki se delavcu izda najkasneje do 31. marca tekočega leta.

Na dan sklenitve pogodbe znaša dolžina letnega dopusta 21 delovnih dni, izračunanih po naslednjih kriterijih, iz kolektivne pogodbe:

- minimalno določen letni dopust: 20 delovnih dni

- dodatni dan na delovno dobo: 1 dan

11. člen

Delavec se s to pogodbo zavzame, da bo vestno, pravočasno, kvalitetno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca izpolnjeval in opravljal dela na delovnem mestu oziroma vrsti dela, za katerega je sklenil to pogodbo ter da bo na delo prišel spočit in pripravljen za delo.

Delavec se je v času trajanja delovnega razmerja dolžan permanentno izobraževati, izpopolnjevati in usposabljanj skladno s potrebami delovnega procesa in izkazanim interesom delodajalca in v skladu z akti delodajalca.

Delavec je dolžan po nalogu nadrejenega delavca, v skladu z usposobljenostjo, opravljati tudi dela, ki izhajajo iz procesov dela in druga dela, ki ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti.

Delavec mora pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati pazljivo, da zavaruje svoje zdravje in življenje, kakor tudi za zdravje in življenje drugih oseb. Delavec se je dolžan usposabljanj za varno delo in v kolikor je to potrebno, opraviti zahtevane preizkuse znanja.

Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih obveznosti iz te pogodbe. Delavec mora delodajalca obveščati o vsaki grozili nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škoda, ki jo razna pri delu.

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja, ter glede na naravo dejavnosti, delodajalca materialno ali moralno škoduje, predvsem pa ne sme za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklopiti poslov, pri katerih bi izrabljaj poslovno znanje, poslovne zveze in druge podatke, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom v družbi. V takšnih primerih je delavec materialno odgovoren za celotno nastalo škodo.

Med trajanjem pogodbe o zaposlitvi delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklopiti poslov, ki sodijo v dejavnost delodajalca in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Ob praznovanju pogodbe o zaposlitvi se pogodbeni stranki lahko posebej dogovorita o modarbojnih pravicah in obveznostih glede morebitnega izkoriščanja tehničnih, proizvodnih in poslovednih znanj ter poslovednih zvez pridobljenih z delom pri delodajalca.

Delavec dovoljuje uporabo svojih osebnih podatkov, vednih v kadrovske evidenci in v drugih evidencah z področja dela in osebnih prejemkov za namene, za katere so podatki zbirani, skladno z Zakonom o varstvu osebnih podatkov.

Delavec je dolžan kot skupne varovati vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela, dolžan pa je kot skupne varovati tudi vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih kot skupne označi delodajalec in jih ne sme sporočati osebam, ki niso pooblaščenec oz. upravičenec do njih.

Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so kot taki določeni z internimi akti ali z oznako na dokumentu, tudi podatki, za katere je očito, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščenca oseba.

Delavec se je dolžan seznaniti z vsebino veljavnih splošnih aktov družbe, ki določajo pogoje za opravljanje dela, pravice in obveznosti. Delodajalec pa mu je dolžan omogočiti vpogled v veljavne akte.

12. člen

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje delovne obveznosti.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati redno in v rokih v tej pogodbi dogovorjeno plačilo za opravljeno delo in povrniti dogovorjenih stroškov, ki jih ima delavec v zvezi s delom.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu z dne 15.01.2016 ter revizijo ocene izjave o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu. Delodajalec zagotavlja delavcu usposabljanje s področja splošnega varstva pri delu in s področja varstva pred požarom, ustrezna zaščitna sredstva, ličnice in drugo opremo, skladno s kolektivno pogodbo, ki velja za delodajalca.

Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred izpostavljenostjo nečlenim ravnanjem, ki pomeni ogoščanje dostojanstva delavca.

Delodajalec je dolžan s podpisano vestnostjo in skrbnostjo varovati osebne podatke delavca.

13. člen

Delavec je disciplinsko in edikodninsko odgovoren po določilih Zakona o delovnih razmerjih, kolektivne pogodbe in drugih aktov veljavnih pri delodajalcu, ki določajo disciplinsko in edikodninsko odgovornost.

14. člen

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s sporazumno razveljavitvijo, s redno ali izredno odpovedjo in v drugih primerih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih.

Če delavec redno odpove to pogodbo, mora ostati na delu še čas, ki je določen v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

15. člen

Kritični posameznih določb te pogodbe in kritične drugih obveznosti, s katerimi delodajalec bodisi pisмено seznanil delavca, bodisi se opredeljuje v drugih aktih delodajalca pomenijo podlage za odpoved te pogodbe za obe stranki. Temu ustrezno bosta stranki stonili var, kar je potrebno, ali opustili var ravnanja, da bi bilo spoštovano var, kar je dogovorjeno v tej pogodbi.

Pogodbi nerazista stranka se zavezuje, da bo v primeru pisanega opoznila o kritični te pogodbe ali kritični drugih obveznosti do nasprotna stranka, ki jih določa zakon, kot podlage za odpoved te pogodbe, stonila var, da do ponovitve kritične ne bo prišlo in bo opustila var ravnanja, na kateri je bila opoznjena.

16. člen

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca, ki niso urejene s to pogodbo, se urejajo v skladu s Zakonom o delovnih razmerjih, Kolektivno pogodbo za dejavnost kovinskih materialov in livam Slovenije, ter z veljavno zakonodajo in sicer:

- Kolektivna pogodba pogodbo za dejavnost kovinskih materialov in livam Slovenije
- Pravilnik o sistematizaciji delovnih mest z dne 15.01.2016

17. člen

Ta pogodba je napisana v 2 izvodih, od katerih prejme vsaka pogodbeni stranka po en izvod.

Ta pogodba začne veljati 15.01.2016, potem, ko jo podpisata obe pogodbeni stranki.

Dolavci: URSA NOVA

Dolodajalec: ALENKA KRISTAN, X D.O.O.

Dne 15.01.2016

Priloga 2: Obračun plače (pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas)

PODJETJE X D.O.O.
LJUBLJANSKA CESTA 3
1000 LJUBLJANA

Davčna številka : 11111111
Datum zaposlitve : 15.01.2016
Skupna delovna doba : 08-02-16
Osnovna plača : 1.200,00
Mesečni fond ur : 176,00

000002 URŠA NOVAK
Cesta Svobode 28
4000 Kranj

PLAČA MAREC 2020

Datum izplačila: 15.04.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto
2	Redno delo	176,00			1.200,00	829,76
50	Minulo delo		4,80		57,60	39,83
100	BRUTO - REDNO DELO	176,00			1.257,60	869,59
300	SKUPAJ BRUTO	176,00			1.257,60	
301	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10		277,93	
302	Olajšava za dohodnino				291,67	
	Splošna: 291,67; Skupaj: 291,67;					
303	OSNOVA ZA DAVEK				688,00	
304	DAVEK				110,08	
	16% od 688,00 = 110,08;					
306	NETO IZPLAČILO	176,00				869,59
360	Prehrana			22,00		134,64
365	Prevoz			22,00		220,00
400	SKUPAJ DODATKI					354,64
510	OD ZA IZPLAČILO					1.224,23

	Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	1.257,60	15,500	0,00	194,93
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanje	1.257,60	6,360	0,00	79,98
3	Prispevek za zaposlovanje	1.257,60	0,140	0,00	1,76
4	Prispevek za starševsko varstvo	1.257,60	0,100	0,00	1,26
	SKUPAJ PRISPEVKI		22,100	0,00	277,93

	Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
11	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	1.257,60	8,850	0,00	111,30
12	Prispevek za zdravstveno zavarovanje	1.257,60	6,560	0,00	82,50
13	Prispevek za zaposlovanje	1.257,60	0,060	0,00	0,75
14	Prispevek za poškodbe pri delu	1.257,60	0,530	0,00	6,67
15	Prispevek za starševsko varstvo	1.257,60	0,100	0,00	1,25
	SKUPAJ PRISPEVKI		16,100	0,00	202,47
	SKUPAJ VSI PRISPEVKI IN DAVKI			0,00	590,48

Skupaj strošek v breme podjetja	1.814,71
---------------------------------	----------

Priloga 3: Obračun plače (pogodba za določen čas)

PODJETJE X D.O.O.
LJUBLJANSKA CESTA 3
1000 LJUBLJANA

Davčna številka :
Datum zaposlitve : 01.03.2020
Skupna delovna doba : 02-00-00
Osnovna plača : 1.200,00
Mesečni fond ur : 176,00

000003 MATEJA ZUPAN
CANKARJEVA ULICA 10
4260 BLEĐ

PLAČA MAREC 2020

Datum izplačila: 15.04.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto
2	Redno delo	176,00			1.200,00	824,61
50	Minulo delo		1,20		14,40	9,90
80	Plačilo za neizrabljen letni dopust				110,34	75,82
100	BRUTO - REDNO DELO	176,00			1.324,74	910,33
300	SKUPAJ BRUTO	176,00			1.324,74	
301	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10		292,77	
302	Olajšava za dohodnino				291,67	
	Splošna: 291,67; Skupaj: 291,67;					
303	OSNOVA ZA DAVEK				740,30	
304	DAVEK				121,64	
	Od 708,33 = 113,33; 26% od 31,97 = 8,31; 113,33 + 8,31 = 121,64;					
306	NETO IZPLAČILO	176,00				910,33
360	Prehrana			22,00		134,64
365	Prevoz			22,00		429,00
400	SKUPAJ DODATKI					563,64
510	OD ZA IZPLAČILO					1.473,97

	Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj. in inval. zavar	1.324,74	15,500	0,00	205,33
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.324,74	6,360	0,00	84,25
3	Prispevek za zaposlovanje	1.324,74	0,140	0,00	1,86
4	Prispevek za starševsko varstvo	1.324,74	0,100	0,00	1,33
	SKUPAJ PRISPEVKI		22,100	0,00	292,77

	Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
11	Prispevek za pokoj. in inval. zavar	1.324,74	8,850	0,00	117,24
12	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.324,74	6,560	0,00	86,90
13	Prispevek za zaposlovanje	1.324,74	0,300	0,00	3,97
14	Prispevek za poškodbe pri delu	1.324,74	0,530	0,00	7,02
15	Prispevek za starševsko varstvo	1.324,74	0,100	0,00	1,33
	SKUPAJ PRISPEVKI		16,340	0,00	216,46
	SKUPAJ VSI PRISPEVKI IN DAVKI			0,00	630,87

Skupaj strošek v breme podjetja	2.104,84
---------------------------------	----------

Priloga 4: Obračun sorazmernega regresa

PODJETJE X D.O.O.
LJUBLJANSKA CESTA 3
1000 LJUBLJANA

Davčna številka :
Datum zaposlitve : 01.03.2020
Skupna delovna doba : 02-00-00
Osnovna plača : 1.200,00
Mesečni fond ur : 176,00

000003 MATEJA ZUPAN
CANKARJEVA ULICA 10
4260 BLEĐ

SORAZMERNI REGRES 2020

Datum izplačila: 15.04.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto
251	Regres				87,50	87,50
306	NETO IZPLAČILO					87,50
510	OD ZA IZPLAČILO					87,50
Skupaj strošek v breme podjetja						87,50

Priloga 5: Obračun plače z nadurnim delom

PODJETJE X D.O.O.
LJUBLJANSKA CESTA 3
1000 LJUBLJANA

Davčna številka :
Datum zaposlitve : 01.06.2009
Skupna delovna doba : 20-10-00
Osnovna plača : 1.500,00
Mesečni fond ur : 176,00

000005 METKA KAVČIČ
KARDELJEVA PLOŠČAD 48
1000 LJUBLJANA

PLAČA APRIL 2020

Datum izplačila: 15.05.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto
2	Redno delo	160,00			1.363,64	878,71
3	Praznik	16,00			136,36	87,87
50	Minuło delo		11,00		165,00	106,32
100	BRUTO - REDNO DELO	176,00			1.665,00	1.072,90
110	Nadure	40,00	145,00		494,32	318,53
150	BRUTO - nadure	40,00			494,32	318,53
300	SKUPAJ BRUTO	176,00			2.159,32	
301	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10		477,21	
302	Olajšava za dohodnino				291,67	
	Splošna: 291,67; Skupaj: 291,67;					
303	OSNOVA ZA DAVEK				1.390,44	
304	DAVEK				290,68	
	Od 706,33 = 113,33; 26% od 682,11 = 177,35; 113,33 + 177,35 = 290,68;					
306	NETO IZPLAČILO	176,00				1.391,43
360	Prehrana			20,00		122,40
370	Mesečna karta			22,00		37,00
400	SKUPAJ DODATKI					159,40
510	OD ZA IZPLAČILO					1.550,83

	Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	2.159,32	15,500	0,00	334,69
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	2.159,32	6,360	0,00	137,33
3	Prispevek za zaposlovanje	2.159,32	0,140	0,00	3,02
4	Prispevek za starševsko varstvo	2.159,32	0,100	0,00	2,17
	SKUPAJ PRISPEVKI		22,100	0,00	477,21

	Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
11	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	2.159,32	8,850	0,00	191,10
12	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	2.159,32	6,560	0,00	141,65
13	Prispevek za zaposlovanje	2.159,32	0,060	0,00	1,30
14	Prispevek za poškodbe pri delu	2.159,32	0,530	0,00	11,44
15	Prispevek za starševsko varstvo	2.159,32	0,100	0,00	2,16
	SKUPAJ PRISPEVKI		16,100	0,00	347,65
	SKUPAJ VSI PRISPEVKI IN DAVKI			0,00	1.115,54

Skupaj strošek v breme podjetja	2.666,37
--	-----------------

Priloga 6: Obračun plače (določen čas)

PODJETJE X D.O.O.
LJUBLJANSKA CESTA 3
1000 LJUBLJANA

Davčna številka : 33333333
Datum zaposlitve : 01.04.2020
Skupna delovna doba : 03-00-00
Osnovna plača : 1.200,00
Mesečni fond ur : 176,00

000004 UROŠ PRETNAR
JERAJEVA ULICA 10
1000 LJUBLJANA

PLAČA APRIL 2020

Datum izplačila: 15.05.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto
2	Redno delo	160,00			1.090,91	755,53
3	Praznik	16,00			109,09	75,55
50	Minulo delo		1,80		21,60	14,96
100	BRUTO - REDNO DELO	176,00			1.221,60	846,04
300	SKUPAJ BRUTO	176,00			1.221,60	
301	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10		269,97	
302	Olajšava za dohodnino				291,67	
	Splošna: 291,67; Skupaj: 291,67;					
303	OSNOVA ZA DAVEK				659,96	
304	DAVEK				105,59	
	16% od 659,96 = 105,59;					
306	NETO IZPLAČILO	176,00				846,04
360	Prehrana			20,00		122,40
370	Mesečna karta			22,00		37,00
400	SKUPAJ DODATKI					159,40
510	OD ZA IZPLAČILO					1.005,44

	Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	1.221,60	15,500	0,00	189,35
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.221,60	6,360	0,00	77,69
3	Prispevek za zaposlovanje	1.221,60	0,140	0,00	1,71
4	Prispevek za starševsko varstvo	1.221,60	0,100	0,00	1,22
	SKUPAJ PRISPEVKI		22,100	0,00	269,97

	Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
11	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	1.221,60	8,850	0,00	108,11
12	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.221,60	6,560	0,00	80,14
13	Prispevek za zaposlovanje	1.221,60	0,300	0,00	3,66
14	Prispevek za poškodbe pri delu	1.221,60	0,530	0,00	6,47
15	Prispevek za starševsko varstvo	1.221,60	0,100	0,00	1,23
	SKUPAJ PRISPEVKI		16,340	0,00	199,61
	SKUPAJ VSI PRISPEVKI IN DAVKI			0,00	575,17

Skupaj strošek v breme podjetja	1.580,61
---------------------------------	----------

Priloga 7: Obračun porodniškega dopusta

D.O.O.
ULICA 1
4000 KRANJ

Davčna številka : 11111111
Datum zaposlitve : 01.01.2017
Skupna delovna doba : 08-03-00
Osnovna plača : 1.200,00
Mesečni fond ur : 176,00

000001 URŠKA NOVAK

PLAČA APRIL 2020

Datum izplačila: 15.05.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto
235	Porodniški dopust z nadomestilom CSD	176,00				
250	SKUPAJ REFUNDACIJE	176,00			0,00	0,00
300	SKUPAJ BRUTO	176,00			0,00	
306	NETO IZPLAČILO	176,00				0,00
510	OD ZA IZPLAČILO					0,00

Priloga 8: Obračun podjemne pogodbe

Datum izplačila	: 15.04.2020		
Izpl. davkov, prisp.:	15.04.2020		
Obdobje	: 4.2020	Višina	Znesek

Bruto znesek			300,00
Prispevki delojemalca			19,08
Olajšava dohodnine	10,00%		30,00
Dohodnina	25,00%		62,73
Neto znesek			218,19

Izplačilo v EUR			218,19

Prispevki delojemalca			

Prispevek za zdravstvo	6,36%		19,08

Skupaj prispevki delojemalca	6,36%		19,08

Prispevki delodajalca			

Prispevek za PIZ	8,85%		26,55
Prispevek za zdravstvo	0,53%		1,59
Posebni davek na določene prejemke	25,00%		75,00

Skupaj prispevki delodajalca	34,38%		103,14
Skupaj strošek v breme delodajalca			403,14

Priloga 9: Obračun študentskega dela

bruto znesek na napotnici/obračunu:
gross amount on the referral/calculation:

300,00

izplačilo študentu: (neto znesek)
payment to the student (net amount):

253,50

znesek računa brez DDV:
amount on the invoice without VAT:

401,22

Priloga 10: Obračun avtorske pogodbe

Prejemnik : AVTORSKA POGODBA
 Naslov :
 Pošta :

EMŠO :
 Davč.št. : 11111111
 GB D.D.
 TRR :

Datum izplačila : 16.11.2020
 Obdobje : 11.2020

	Višina	Znesek
Bruto znesek		13.749,49
Prispevki delojemalca		874,47
Materialni stroški	10,00%	1.374,95
Dohodnina	25,00%	2.875,02
Neto znesek		10.000,00
Izplačilo v EUR		10.000,00

Prispevki delojemalca

Prispevek za zdravstvo	6,36%	874,47
Skupaj prispevki delojemalca	6,36%	874,47

Prispevki delodajalca

Prispevek za PIZ	8,85%	1.216,83
Prispevek za zdravstvo	0,53%	72,87
Skupaj prispevki delodajalca	9,38%	1.289,70
Skupaj strošek v breme delodajalca		15.039,19

Priloga 11: Prispevki za socialno varnost

		Stopnja[%] / Podračun	Obračunani znesek	Znesek za plačilo
210	Prispevek zavarovanca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50	81,55	81,55
220	Prispevek delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85	46,56	46,56
230	Prispevek za zavarovalno dobo, ki šteje s povečanjem			0,00
240	Skupaj prispevki za PIZ	SI56011008882000003 SI19 78619360-44008	128,11	128,11
310	Prispevek zavarovanca za primer bolezni in poškodbe izven dela	6,36		66,93
320	Prispevek delodajalca za primer bolezni in poškodbe izven dela	6,56		69,03
330	Prispevek za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53		5,58
340	Skupaj prispevki za ZZ	SI56011008883000073 SI19 78619360-45004		141,54
410	Prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10		1,05
420	Prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10		1,05
425	Skupaj prispevki za STV	SI56011008881000030 SI19 78619360-43001		2,10
430	Prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14		1,47
440	Prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06		0,63
445	Skupaj prispevki za ZAP	SI56011008881000030 SI19 78619360-42005		2,10
500	Prispevki skupaj		128,11	273,85

Priloga 12: Pripomočki za lažji izračun bruto nadomestila plače in načini vlaganja refundacijskih zahtevkov na ZZZS

šifra razloga zadržanosti	Naziv	odstotek osnove za prvih 90 koledarskih dni zadržanosti v breme ZZZS	odstotek osnove nad 90 koledarskih dni zadržanosti v breme ZZZS
01	BOLEZEN	80	90
02	POŠKODBA IZVEN DELA	70	80
05	POŠKODBA PO TRETJI OSEBI IZVEN DELA	70	80
08	IZOLACIJA	90	100
09	SPREMSTVO	70	80
03	POKLICNA BOLEZEN	100	100
04	POŠKODBA PRI DELU	100	100
06	NEGA	80	80
07	TRANSPLANTACIJA	100	100
10	USPOSABLJANJE ZA REHABILITACIJO OTROKA	80	80
11	POŠKODBA, NASTALA PRI AKTIVNOSTIH IZ 18. ČLENA ZAKONA	100	100
12	DAROVANJE KRVİ	100	100

	Upoštevanje odstotka znižanja osnove za obdobje zadržanosti v breme ZZZS*	Za razloge zadržanosti
A	do vključno 90. koledarskega dneva	01, 02, 05, 08, 09
B	od vključno 91. koledarskega dneva	01, 02, 05, 08, 09
A ali B	za celotno obdobje neprekinjene zadržanosti v breme ZZZS	03, 04, 06, 07, 10, 11, 12

Priloga 13: Obračun plače z bolniško odsotnostjo

D.O.O.
ULICA 1
4000 KRANJ

Davčna številka :
Datum zaposlitve : 01.05.2020
Skupna delovna doba : 00-00-00
Osnovna plača : 1.150,00
Mesečni fond ur : 168,00

000011 VOLK ŠTEFAN

PLAČA 5.2020

Datum izplačila: 15.06.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto	Od datuma	Do datuma
2	Redno delo	112,00			766,67	534,67		
3	Praznik	8,00			54,76	38,19		
100	BRUTO - REDNO DELO	120,00			821,43	572,86		
160	Boleznine v breme DO	16,00	80,00		87,62	61,11	06.05.2020	07.05.2020
160	Boleznine v breme DO	24,00	80,00		131,43	91,66	13.05.2020	15.05.2020
160	Boleznine v breme DO	8,00	80,00		43,81	30,55	20.05.2020	
200	SKUPAJ NADOMESTILA V BREME D	48,00			262,86	183,32		
300	SKUPAJ BRUTO	168,00			1.084,29			
301	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10		239,63			
302	Olajšava za dohodnino				291,67			
	Splošna: 291,67; Skupaj: 291,67;							
303	OSNOVA ZA DAVEK				552,99			
304	DAVEK				88,48			
	16% od 552,99 = 88,48;							
306	NETO IZPLAČILO	168,00				756,18		
360	Prehrana			14,00		85,68		
400	SKUPAJ DODATKI					85,68		
510	OD ZA IZPLAČILO					841,86		

	Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	1.084,29	15,500	0,00	168,06
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.084,29	6,360	0,00	68,96
3	Prispevek za zaposlovanje	1.084,29	0,140	0,00	1,52
4	Prispevek za starševsko varstvo	1.084,29	0,100	0,00	1,09
	SKUPAJ PRISPEVKI		22,100	0,00	239,63
	Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
11	Prispevek za pokoj. in inval. zavar.	1.084,29	8,850	0,00	95,96
12	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.084,29	6,560	0,00	71,13
13	Prispevek za zaposlovanje	1.084,29	0,080	0,00	0,86
14	Prispevek za poškodbe pri delu	1.084,29	0,530	0,00	5,75
15	Prispevek za starševsko varstvo	1.084,29	0,100	0,00	1,08
	SKUPAJ PRISPEVKI		16,100	0,00	174,57
	SKUPAJ VSI PRISPEVKI IN DAVKI			0,00	502,68
Skupaj strošek v breme podjetja					1.344,54

Priloga 14: Obrazec za izračun refundacij boleznin

POTRDILO

ZZS št./davčna št.: 00000000 Priimek in ime delavca: VOVK STEFAN

Ce bi delavec-ka v mesecu zadržanosti od dela delal-a, bi znašala:

dejanska mesečna obvezn.:	184	ur	razporejena na:	23	dni
dejanska tedenska obvezn.:	40	ur	razporejena na:	5	dni
datumi delovnih sobot:			št. ur ob sobotah:		

št. ur ob ostalih dneh:

zadržanost v breme ZZS		
od	do	število dejanskih ur zadržanosti
13.07.20	31.07.20	120,00
Oznaka A ali B:	A	do vključno 90. koledarskega dneva

šifra razloga zadržanosti: 01 BOLEZEN
odstotek osnove glede na razlog: 80
količnik valorizacije: 1,0000

pridatki delodajalca:

% prispev. delod. ZAP	0,06
% oprostitve pris.delod. za PIZ	
olajšava prispevkov za PIZ	0,00
polni prispevki delod. PIZ	62,23

pridatki delavca:

prispevki delod. PIZ	62,23
prispevki delod. ZZ	46,13
prispevki delod. ZAP	0,42
prispevki delod. SV	0,70
prispevki poš.pri delu	3,73

letosna osnova: 2019 meseci izplačil:

skupna bruto osnova za nadom.	15.250,00
skupno število ur osnove	2.080,00
urna osnova za delo (limit)	6.800,00

izhodiščna urna osnova: 7,33
urna osnova za nadom.: 5,86
bruto nadom.(I. bruto): 703,20
prispevki delodajalca: 113,21
II. bruto: 816,41

skupaj prisp.od razlike do min.osnove:
skupaj za zavarovano osebo: 816,41

datumi delovnih sobot v preteklih 30 delovnih dneh:

Datum: 10.08.20

Zig in podpis odgovorne osebe

Priloga 15: Obračun plače z bolniško odsotnostjo

000011 VOLK ŠTEFAN

PLAČA JULIJ 2020

Datum izplačila: 14.08.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto	Od datuma	Do datuma
160	Boleznine v breme DO	64,00	80,00		320,00	223,99	01.07.2020	10.07.2020
200	SKUPAJ NADOMESTILA V BREME D	64,00			320,00	223,99		
202	Boleznina v breme ZZS -razno	120,00	80,00		703,20	492,22		
250	SKUPAJ REFUNDACIJE	120,00			703,20	492,22		
300	SKUPAJ BRUTO	184,00			1.023,20			
301	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10		226,13			
302	Olajšava za dohodnino				291,67			
	Splošna: 291,67; Skupaj: 291,67;							
303	OSNOVA ZA DAVEK				505,40			
304	DAVEK				80,86			
	16% od 505,40 = 80,86;							
306	NETO IZPLAČILO	184,00				716,21		
510	OD ZA IZPLAČILO					716,21		

	Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj, in inval. zavar	1.023,20	15,500	0,00	158,60
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.023,20	6,360	0,00	65,07
3	Prispevek za zaposlovanje	1.023,20	0,140	0,00	1,43
4	Prispevek za starševsko varstvo	1.023,20	0,100	0,00	1,03
	SKUPAJ PRISPEVKI		22,100	0,00	226,13
	Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
11	Prispevek za pokoj, in inval. zavar	1.023,20	8,850	0,00	90,55
12	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	1.023,20	6,560	0,00	67,12
13	Prispevek za zaposlovanje	1.023,20	0,300	0,00	3,07
14	Prispevek za poškodbe pri delu	1.023,20	0,530	0,00	5,43
15	Prispevek za starševsko varstvo	1.023,20	0,100	0,00	1,02
	SKUPAJ PRISPEVKI		16,340	0,00	167,19
	SKUPAJ VSI PRISPEVKI IN DAVKI			0,00	474,18
Skupaj strošek v breme podjetja					1.190,39

Priloga 16: Obračun plače s kreditom in izvšbami

D.O.O.
ULICA 1
4000 KRANJ

Davčna številka : 55555555
Datum zaposlitve : 01.10.2020
Skupna delovna doba : 00-00-00
Osnovna plača : 910,20
Mesečni fond ur : 176,00

000010 VESEL JOŽE

PLAČA 10.2020

Datum izplačila: 15.11.2020

VP	Naziv vrste plačila	Ure	Procent	Točke	Bruto	Neto
2	Redno delo	176,00			910,20	639,16
22	Dodatek za nedeljsko delo	10,00	50,00		25,86	18,16
90	Dodatek do minimalne plače				30,38	21,33
100	BRUTO - REDNO DELO	176,00			966,44	678,65
110	Nadure	1,00	130,00		6,72	4,72
150	BRUTO - nadure	1,00			6,72	4,72
262	Razlika do min. osnove za prisp. (RD+JD)				44,07	
300	SKUPAJ BRUTO	176,00			973,16	
301	SKUPAJ PRISPEVKI		22,10		215,18	
302	Olajšava za dohodnino Splošna: 291,67; Skupaj: 291,67;				291,67	
303	OSNOVA ZA DAVEK				466,31	
304	DAVEK 16% od 466,31 = 74,61;				74,61	
306	NETO IZPLAČILO	176,00				683,37
360	Prehrana			22,00		134,64
365	Prevoz			22,00		220,00
400	SKUPAJ DODATKI					354,64
410	Kredit					323,17
500	ODTEGLJAJI SKUPAJ					323,17
510	OD ZA IZPLAČILO					714,84

	Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj. in inval. zavar	973,16	15,500	0,00	150,84
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	973,16	6,360	0,00	61,89
3	Prispevek za zaposlovanje	973,16	0,140	0,00	1,36
4	Prispevek za starševsko varstvo	973,16	0,100	0,00	0,98
3	Prispevek za zaposlovanje	44,07	0,140	0,00	0,06
4	Prispevek za starševsko varstvo	44,07	0,100	0,00	0,05
	SKUPAJ PRISPEVKI			0,00	215,18

	Prispevki iz bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
1	Prispevek za pokoj. in inval. zavar	44,07	15,500	0,00	6,83
2	Prispevek za zdravstveno zavarovanj	44,07	6,360	0,00	2,80
	SKUPAJ PRISPEVKI		21,860	0,00	9,63

Nadaljevanje na naslednji strani...

D.O.O.
ULICA 1
4000 KRANJ

Davčna številka : 55555555
Datum zaposlitve : 01.10.2020
Skupna delovna doba : 00-00-00
Osnovna plača : 910,20
Mesečni fond ur : 176,00

000010 VESEL JOŽE

PLAČA 10.2020

Datum izplačila: 15.11.2020

Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Stopnja	Obračunani	Za plačilo
11 Prispevek za pokoj. in inval. zavar	973,16	8,850	0,00	86,12
12 Prispevek za zdravstveno zavarovanj	973,16	6,560	0,00	63,84
13 Prispevek za zaposlovanje	973,16	0,060	0,00	0,58
14 Prispevek za poškodbe pri delu	973,16	0,530	0,00	5,16
15 Prispevek za starševsko varstvo	973,16	0,100	0,00	0,98
11 Prispevek za pokoj. in inval. zavar	44,07	8,850	0,00	3,90
12 Prispevek za zdravstveno zavarovanj	44,07	6,560	0,00	2,89
13 Prispevek za zaposlovanje	44,07	0,060	0,00	0,03
14 Prispevek za poškodbe pri delu	44,07	0,530	0,00	0,23
15 Prispevek za starševsko varstvo	44,07	0,100	0,00	0,05
SKUPAJ PRISPEVKI			0,00	163,78
SKUPAJ VSI PRISPEVKI IN DAVKI			0,00	463,20

Skupaj strošek v breme podjetja 1.501,21

Odtegljaji za: (10) VESEL JOŽE		Število obrokov				Mesečni obrok	Preostali dolg
Naziv prejemnika	Vrsta odtegljaja	Plačan znesek	skupaj	plačan.	neplač.		
ABANKA d.d.	kredit	30,00	1	1	0	30,00	0,00
VOLK ANA	preživnina	50,00	1	1	0	50,00	0,00
Telemach	izvršba	243,17	21	1	20	243,17	4.000,00
Znesek obrokov skupaj						323,17	