

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**SOKA-BAU PRISPEVKI V NEMČIJI**

Ljubljana, september 2017

MIRAN MIHELČ



## IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisani Miran Mihelič, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Soka-Bau prispevki v Nemčiji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Andrejo Cirman

### IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil 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 poskrbel, 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 plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil 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 14.9.2017

Podpis študenta: \_\_\_\_\_



## KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 MINIMALNA PLAČA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Opredelitev in pomen minimalne plače.....	1
1.2 Pomen in cilji minimalne plače .....	3
1.3 Minimalna plača v Nemčiji .....	4
1.4 Višina minimalne plače v Nemčiji .....	5
1.5 Izjeme pri minimalni plači v Nemčiji.....	6
<b>2 UREDITEV MINIMALNE PLAČE IN DOPUSTA PRI NAPOTITVI DELAVCEV NA GRADBIŠČE V NEMČIJI.....</b>	<b>7</b>
2.1 Minimalna plača v gradbeništvu .....	7
2.1.1 Kolektivna pogodba za regulacijo minimalne plače v gradbeništvu .....	8
2.2 Posebnosti ureditve dopusta v gradbeništvu.....	9
2.3 Sklad Soka-Bau .....	9
2.4 Pravica delavcev do dopusta.....	11
2.4.1 Dodelitev nadomestila za dopust.....	13
2.4.2 Večkratna dodelitev dopusta.....	13
2.4.3 Neizkoriščeni dopust konec koledarskega leta .....	14
2.4.4 Zamenjava delodajalca med delom v Nemčiji.....	17
2.5 Pravica delojemalcev do nadomestila za dopust .....	17
2.5.1 Odškodnina delavcu za zapadli dodatek za dopust.....	18
2.6 Pravice delodajalcev do povračil Soka-Bau prispevkov .....	18
2.6.1 Rok zapadlosti .....	19
<b>SKLEP .....</b>	<b>19</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>21</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Višina minimalne plače panog po kolektivni pogodbi .....	5
Tabela 2: Minimalna plača v gradbeništvu.....	8
Tabela 3: Višina prispevkov Soka-Bau .....	11



## UVOD

Slovenski trg gradbeništva je sorazmerno majhen. Po letu 2008 je zaradi finančne krize gradbena panoga utrpela dodaten padec povpraševanja po gradbenih delih. Gradbena podjetja so bila prisiljena poiskati posel tudi v tujini. Zaradi geografske bližine, razvitega trga ter velikega povpraševanja po gradbenih delih si je veliko slovenskih gradbenih podjetij poiskalo posle v Nemčiji. Pri tem so se in se še vedno srečujejo z različnimi ovirami. Ena izmed ovir, s katerimi se podjetja soočijo pri vstopu na nemški gradbeni trg, je minimalna plača v gradbeništvu ter prispevki za dopust delavcev. Zaradi nenehnih sprememb zakonodaje so podjetja prisiljena vložiti veliko truda tudi pri sledenju novostim. Obenem pa morajo ponujati kvalitetne produkte oziroma storitve po dovolj nizki ceni, da lahko uspejo kljub konkurentom prisotnih na gradbenem trgu.

Namen diplomske naloge je predstaviti ureditev minimalne plače in prispevkov za dopust delavcev (v nadaljevanju sklad Soka-Bau) v gradbeni panogi za podjetja, ki opravljajo svojo dejavnost v Nemčiji. Ker je Nemčija za slovenska podjetja zelo pomembna gospodarska partnerica in ker to področje v Sloveniji še ni raziskano, sta ti temi zelo pomembni in bom s svojim zaključnim delom podjetjem pripomogel k lažjemu vstopu na nemško tržišče.

Cilja diplomske naloge sta:

- ugotoviti, kako je urejena minimalna plača na področju gradbeništva v Nemčiji,
- raziskati prispevke za dopust, ki ga ureja sklad Soka-Bau, pri opravljanju gradbenih storitev v Nemčiji ter temeljito prikazati dolžnosti in pravice delodajalcev ter delojemalcev.

Motivacija za diplomsko nalogo je nastala na delovnem mestu v slovensko-nemški gospodarski zbornici, kjer sem kot študent nabral veliko izkušenj in se pri tem soočil s problematiko, ki jo bom obravnaval v diplomski nalogi.

Diplomsko delo je po svoji vsebini razdeljeno na tri dele. V prvem delu bom opredelil pojem minimalne plače ter minimalno plačo v Nemčiji. V drugem delu, ki je vsebinsko najobsežnejši, bom predstavil ureditev minimalne plače in dopusta pri napotitvi delavcev na gradbišče v Nemčijo. Sklepne misli so povzete v tretjem delu naloge.

## 1 MINIMALNA PLAČA

### 1.1 Opredelitev in pomen minimalne plače

Minimalno plačo lahko najbolj splošno opredelimo kot plačilo za opravljeno delo za polni čas in ne sme biti manjše od določila s strani države oziroma socialnih partnerjev. Nekako velja, da naj bi znesek v višini minimalne plače predstavljal še dostojno življenje. Plača velja za osnovni, velikokrat pa tudi za glavni vir sredstev. Minimalna plača je zavezujoča obveznost delodajalca ter na drugi strani pravica delavca. V minimalni plači niso vključene nadure oziroma delo, ki ga opravi delavec nad delovnim okvirom (Kresal, 2000, str. 56). Prav tako niso všteti prejemki, ki se navezujejo na povračilo stroškov dela kot so npr. dnevnice, prehrana in povračilo stroškov vezanih na prevoz.

Minimalna plača vsebuje tri koncepte, in sicer da je minimalna plača plačilo za delo, da mora kot največji del dohodka omogočiti delavcu njegovo existenco ter da je plača oziroma mezda produkcijski faktor (Kresal, 2001, str. 32). Mednarodna organizacija dela (angl. *International Labour Organization*, v nadaljevanju ILO) ureja vprašanja s področja dela socialne varnosti, katera članica je tudi Slovenija. ILO se na splošno zelo zavzema k sprejetju minimalne plače. Njen glavni namen je zavarovati delavce pred prenizkimi plačami ter posledično pred samo revščino. Prav tako mora imeti minimalna plača zakonsko moč, s katero so zavezujoče (Kresal, 2001, str. 30). Včasih, ko gre gospodarstvu dobro, pobudniki dviga minimalne plače zahtevajo dvig minimalne plače.

Definicije, ki bi določala en sam pomen minimalne plače, ni. Poznamo več različnih opredelitev, ki se razlikujejo glede na sisteme minimalnih plač, ter so med drugim odvisne od samih meril in postopka določitve. Sisteme minimalne plače razvrstimo na osnovi števila akterjev, udeleženih pri določanju minimalne plače, in število stopenj minimalne plače. Ločimo jih v štiri skupine (Eyraud & Saget, 2005):

- enotna regionalna ali nacionalna minimalna plača, ki jo določa država,
- več stopenj minimalne plače, ki se razlikujejo glede na dejavnost ali poklic,
- enotna regionalna ali nacionalna minimalna plača, določena s kolektivnimi pogajanjmi,
- več stopenj minimalne plače, ki se razlikujejo glede na dejavnost ali poklic, določenih s kolektivnimi pogajanjmi.

V opredelitev minimalne plače lahko pogojno upoštevamo tudi zavezujoče minimalne plače, določene s kolektivnimi pogodbami. Vendar je potrebno kolektivne pogodbe razlikovati od zakonsko določene minimalne plače, saj so kolektivne pogodbe običajno vezane na določene skupine ljudi (panogo, poklice, podjetja, itd) in ne zavzamejo celotno delovno aktivno prebivalstvo države.

Potrebno je omeniti še razliko med minimalno plačo ter minimalnim dohodkom. Minimalni dohodek je namenjen vsem, ne glede na to, ali je oseba zaposlena ali ne, saj je namenjena za nujne življenjske potrebščine. Minimalna plača pa je pogojena z delovnim razmerjem (Kresal, 2006).



Za ekonomiste je minimalna plača eden izmed instrumentov, s katerim se lahko vpliva na porazdelitev dohodka prek uravnavanja ravnotežij na trgu dela. Trg dela lahko opredelimo kot trg, na katerem se trguje z delovnimi storitvami. Dohodki omejujejo obseg potrošnje in tako posledično omejujejo blaginjo gospodinjestev. Rezultat trga dela je poleg porazdelitve dohodka tudi obseg zaposlenosti oz. brezposelnosti. Ker je brezposelnost običajno povezana z nižjo ravno dohodka, je delovanje trga dela ključno za dvig družbene blaginje (Polanec & Verbič, 2009, str. 65).

Tako imamo na trgu dela na eni strani prisotno povpraševanje in na drugi strani ponudbo po delu. Na strani ponudbe imamo gospodinjstva in na strani povpraševanja so podjetja. Vsak izmed obeh faktorjev si želi svoje optimalne koristi. Interes delavca je imeti čim večjo plačo, ki za delodajalca predstavlja strošek. Cilj delodajalca pa je imeti delavca s čim nižjo plačo, saj ima tako nižje stroške, kar privede do večjega dobička (Kresal, 2001, str. 15).

Trg dela regulira država z različnimi ukrepi in reformami. V času zadnje velike krize po letu 2008 smo bili v svetu priča, da so države sprejele ukrepe, s katerimi so na trgu dela poskušale ublažiti posledice krize, s ciljem zaustaviti naraščanje brezposelnosti, pri čemer so povečale dostopnost do nadomestil. Kasneje pa so države izvajale reforme v smeri spodbuditve vrnitve brezposelnih nazaj v zaposlitveni status. Začasni spodbuditveni ukrepi na trgu dela so bili ukrepi kot so krepitev programa politike zaposlovanja, subvencije delodajalcem, olajšave delavcem, financiranje dodatnega izobraževanja ter usposabljanja itd. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije, 2015).

## **1.2 Pomen in cilji minimalne plače**

Strokovnjaki so si že več kot stoletje na nasprotnih bregovih. V literaturi so navedeni različni cilji minimalne plače, ki so opredeljeni glede na različna obdobja ter države. Minimalna plača, njeni cilji ter pomen so v vsem tem času predmet širše akademske in politične razprave. Najprej je bila minimalna plača mišljena kot nek instrument za preprečevanje izkoriščevanja delavcev. V sedanjem času pa je namen minimalne plače zagotovitev pravice delavcev do najnižjega določenega zneska plače, ki naj bi še zagotavljal dostojno življenje (Kresal, 2001, str. 260). Za države je eden od pomembnih namenov minimalne plače zmanjševanje revščine. Minimalna plača lahko kot socialna varovalka učinkuje predvsem v državah, kjer je socialna varnost slabo razvita.

Glavni cilj minimalne plače je preprečiti prenizke plače ter posledično zagotoviti dostojno življenje delavcev (Kresal, 2001, str. 243). S tem države nadzorujejo ter urejajo standard življenja v državi. Za delavce z minimalno plačo ter njihovo družino pomeni minimalna plača predpogoj za vzdrževanje dostojnega življenja. Starr (1993, str. 17) kot najpomembnejše cilje minimalne plače navaja zagotavljanje primerne plačila, preprečevanje najhujšega izkoriščanja, zmanjševanje revščine, omogočanje ohranitve

kupne moči, odpravljanje nelojalne konkurence, zagotavljanje enakega plačila za enako delo, preprečevanje sporov in stavk ter spodbujanje ekonomskega razvoja in stabilnosti.

Višina minimalne plače mora temeljiti na podlagi natančnih strokovnih analiz in se določi s politično uveljavitvijo. Tudi po uveljavitvi se natančno spremlja njen razvoj. Minimalno plačo je potrebno ustrezno uskladiti z namenom po ohranitvi kupne moči delavcev. Spremljanje makroekonomskih podatkov ter potreb po uskladitvi oziroma dvigu minimalne plače je potrebno predvsem zaradi rasti cen oziroma inflacije. Pri tem pa imamo tako negativne kot pozitivne posledice uvedbe oziroma dviga minimalne plače. Stroka je tudi na tem področju razdvojena. Medtem ko je liberalni del ekonomistov predvsem zagovornik negativnih posledic ter negativnih povratnih učinkov, pa na drugi strani zagovorniki minimalne plače poudarjajo predvsem pozitivne posledice (Kresal, 2001, str. 242).

Nasprotniki minimalne plače naj bi kot slabost navajali predvsem izgubo zaposljivosti. V primeru, da je minimalna plača določena previsoko, naj bi škodovala predvsem delavcem, katera minimalna plača naj bi jim v prvi vrsti pomagala. Med negativnimi razlogi so še škodovanje konkurenčnosti, zmanjševanje dobičkonosnosti podjetij in omejevanje svobode delodajalcev ter delojemalcev (Hurley, 2007, str. 6). Zaradi tržnih nepravilnosti je poseg države z minimalno plačo nujno, saj lahko drugače na trgu dela povzroči neustrezne razmere. Zagovorniki med drugim trdijo tudi, da ima uvedba minimalne plače pozitivne gospodarske ter socialne učinke (Kresal, 2001, str. 5). Prav tako se koristi kažejo na večjo potrošnjo, investicije, gospodarsko rast in javne finance.

### **1.3 Minimalna plača v Nemčiji**

Na začetku 21. stoletja je 51 od 181 držav članic ILO ratificiralo memorandum o soglasju za uvedbo postopka vzpostavitve pogodbene minimalne plače, ki je bil sprejet leta 1970 kot napoved uvedbe minimalne plače. Po statističnih podatkih Mednarodne organizacije dela ima več kot 90 % njenih članic določeno minimalno plačo.

Prvi resnejši pogovori za zakonsko uveljavitev minimalne plače v Nemčiji so bili v 90. letih, a le za delavce gradbene panoge. Zelo zanimiv je podatek, da je še v letu 2006 imelo v Nemčiji približno 1,9 mio delavcev urno postavko pod petimi evri (v nadaljevanju EUR). Tako je Nemčija doživela temeljiti poseg v Zakon o delu v letu 2015. Koalicijska pogajanja med na eni strani katoliško demokratsko stranko (CDU) in katoliško socialno stranko (CSU) ter na drugi strani socialno demokratsko stranko (SPD) so bila uvod v zakonsko določitev minimalne plače. Socialni demokrati so glasovali za nacionalno zakonsko minimalno plačo v vseh panogah, katoliški demokrati so bili proti. Katoliška demokratska stranka je zadnja leta oz. mandate nemška najvplivnejša ter najmočnejša politična stranka, katero vodi Angela Merkel.

Po večkratnih usklajevanjih je prišlo do kompromisa in sprejeta je bila minimalna plača. S 1.1.2015 je bila uvedena minimalna plača v višini 8,50 EUR bruto na uro za celotno zvezno ozemlje Nemčije. Za skoraj štiri milijone ljudi v Nemčiji se je položaj zaradi zakonske minimalne plače izboljšal. S 1.1.2017 se je raven minimalne plače povečala, in sicer na 8,84 EUR na uro. Ta urna postavka velja vse do konca leta 2018. Zvezna vlada Nemčije je ustanovila komisijo o minimalni plači. Ta skrbi za prilagajanje ter usklajevanje nadaljnjega razvoja minimalne plače. Komisija sedaj že spremlja trende v Nemčiji, Evropi ter po svetu in bo tako najkasneje do konec drugega leta razkrila, koliko bo znašala minimalna plača, ki bo veljala s 1.1.2019 naprej.

## 1.4 Višina minimalne plače v Nemčiji

*Tabela 1: Višina minimalne plače panog po kolektivni pogodbi*

Panoga	Geografsko območje	Kvalificiranost delavca	Minimalna plača (EUR/h)	Veljavnost kolektivne pogodbe (od–do)
Splošna minimalna plača	Nemčija	/	8,84	1.1.2017–31.12.2017
Poklicno izobraževanje in usposabljanje	Nemčija	Pedagoški uslužbenci	14,60	1.1.2017–31.12.2017
Kamnoseštvo	Zahod+Berlin	Pomočnik & k. delavec	11,40	1.5.2017–31.4.2018
	Vzhod	Pomočnik & k. delavec	11,20	1.5.2017–31.4.2018
Krovstvo	Nemčija	Pomočnik & k. delavec	12,25	1.1.2017–31.12.2017
Elektro	Zahod	Pomočnik & k. delavec	10,65	1.1.2017–31.12.2017
	Vzhod+ Berlin	Pomočnik & k. delavec	10,40	1.1.2017–31.12.2017
Čistilni servis	Zahod+Berlin	Čiščenje notranjih prostorov in gospodinjestev	10,00	1.1.2017–31.12.2017
		Čiščenje oken in fasad	13,25	1.1.2017–31.12.2017
	Vzhod	Čiščenje notranjih prostorov in gospodinjestev	9,05	1.1.2017–31.12.2017
		Čiščenje oken in fasad	11,53	1.1.2017–31.12.2017
Postavljanje gradbenih odrov	Nemčija	Pomočnik & k. delavec	11,00	1.5.2017–31.4.2018
Kmetijstvo, gozdarstvo, vrtnarstvo	Nemčija	Pomočnik & k. delavec	8,60	1.1.2017–31.10.2017
		Pomočnik & k. delavec	9,10	1.11.2017–31.12.2017
Posojanje delavcev	Zahod	/	9,23	1.6.2017–31.3.2018
	Vzhod+Berlin	/	8,91	1.6.2017–31.3.2018
Pleskanje ter lakiranje	Nemčija	Neizučeni delavec	10,35	1.5.2017–31.4.2018
	Zahod+Berlin	Pomočnik	13,10	1.5.2017–31.4.2018
	Vzhod	Pomočnik	11,85	1.5.2017–31.4.2018
Nega	Zahod+Berlin	/	10,20	1.1.2017–31.12.2017
	Vzhod	/	9,50	1.1.2017–31.12.2017
Tekstilna industrija	Zahod	/	8,84	1.1.2017–31.12.2017
	Vzhod+Berlin	/	8,75	1.1.2017–31.12.2017
Dimnikarstvo	Nemčija	/	12,95	1.1.2016–31.12.2017

V Tabeli 1 sem prikazal višino minimalne plače najpomembnejših panog, katerim je bila s kolektivno pogodbo zakonsko določena drugačna minimalna plača. Gre za panoge oziroma dela, katera v največji meri opravljajo delavci, ki so napoteni na delo v Nemčijo.

V Nemčiji velja s 1.1.2015 zakonsko določena minimalna plača, katero ureja Zakon o minimalni plači (BGBl I S. št. 1348). To pomeni, da mora delavec za delo prejeti ustrezno plačilo, ki mora ustrezati njegovemu delovnemu mestu. Zakonsko je bila določena splošna minimalna plača za celotno ozemlje Nemčije ter za posebne panoge s kolektivno pogodbo določena drugačna minimalna plača. Pri nekaterih kolektivnih pogodbah panog velja minimalna plača za celotno Nemčijo, pri nekaterih pa se razlikuje glede na posamezne zvezne dežele oziroma glede na vzhod ali zahod.

## **1.5 Izjeme pri minimalni plači v Nemčiji**

Pri Zakonu o minimalni plači veljajo različna pravila o minimalni plači. Po Zakonu o minimalni plači ima vsak delavec in delavka pravico do plačila delovnega dohodka v višini minimalne plače delodajalca. Da pa obstajajo različne izjeme, dokazuje 3. člen Zakona o minimalni plači. Obstajajo posamezne poklicne skupine, ki se na splošno obravnavajo kot izjema. V nadaljevanju bom navedel ter opisal posamezne oblike dela, pri katerih ni potrebno upoštevati minimalno plačo.

- Praktikant oz. pripravnik (§ 22 Abs.1 MiLoG). Po 1. odstavku 22. člena Zakona o minimalni plači velja, da so praktikantje v osnovi obravnavani kot običajni zaposleni. Le v določenih primerih delo praktikanta ni smatrano kot delovno razmerje, kot so:
  - obvezna praksa, ki je določena s šolskim pravilnikom, izobraževalnim sistemom, visokošolskim pravilnikom oziroma se izvaja v okviru izobraževanja zakonsko določeni izobraževalni ustanovi,
  - praksa do treh mesecev, izvedena zaradi poklicne usmeritve oziroma služi kot del sprejemnega procesa pri vpisu na visokošolsko izobraževanje,
  - praksa, ki se izvaja kot del poklicnega ali visokošolskega izobraževanja, v kolikor predhodno ta možnost že ni bila uporabljena,
  - praksa v okviru ukrepa zavoda za zaposlovanje.
- Otroci in mladoletni pod 18 leti in brez zaključene poklicne izobrazbe (§ 22 Abs. 2 MiLoG)
- Vajeništvo (§ 22 Abs. 3 MiLoG). Zakon o minimalni plači ne velja za vajence, saj nimajo sklenjenega delovnega razmerja, temveč pogodbo o vajeništvu. Vajenci v osnovi ne opravljajo izobraževanja z namenom, da bi pri tem služili denar, ampak da lahko preživijo čas izobraževanja. Predvsem gre za to, da osvojijo znanje ter spretnosti, ki jih zahteva določen poklic.

- Prostovoljci. Glede na to, da prostovoljno delo v osnovi ni plačano, se prostovoljcev ne smatra kot delojemalcev. Prostovoljci niti ne podpisujejo delovnih pogodb niti ne sklenejo kakršnihkoli dogovorov. Če že, potem prostovoljci za svoje prostovoljno delo dobijo kakšno nagrado v znak hvaležnosti.
- Dolgotrajno brezposelne osebe. V to kategorijo spadajo delojemalci, ki so tik pred pričetkom nastopa novega delovnega razmerja bili daljše časovno obdobje brezposelni (eno leto ali več). Za to kategorijo zaposlenih velja, da Zakon o minimalni plači ne velja prvih šest mesecev novega delovnega razmerja. Namen tega je, da Zakon o minimalni plači ne bi oteževal vstopa brezposelnih oseb na trg dela.
- Dostavljalci časopisov. Novi sprejeti 2. odstavek 24. člena Zakona o minimalni plači vsebuje posebnost za dostavljavce tiskovin. Dostavljalci imajo od 1.1.2015 pravico do 75 % in od 1.1. naprej do 85 % minimalne plače po 1. členu 2. odstavka Zakona o minimalni plači. Od 1.1.2017 do 31.12.2017 znaša minimalna plača za dostavljavce tiskovin 8,50 EUR bruto na uro. Dostavljalci so osebe, ki revije in časopise izključno z rednim izhajanjem v določenem časovnem ciklu, dostavljajo do končnih kupcev. Med te osebe spadajo tudi dostavljavci oglaševalskih tiskovin ter tiskovin z uredniško vsebino. Cilj Zakona o minimalni plači je, da se minimalna plača postopno uvede tudi za dostavljavce.
- Sezonski delavci, obiralci ter delavci za zelo kratko časovno obdobje. Za sezonske delavce in obiralce v osnovi ne velja nobena izjema. Naloga socialnih partnerjev pri pripravi kolektivne pogodbe je bila določiti postopno približevanje minimalni plači. Sprejet je bil dogovor, da je od 1.1. 2015 minimalna urna postavka 7,40 EUR bruto za zahodne dežele oz. 7,20 EUR bruto za vzhodne dežele Nemčije. Postopno pa naj bi se v štirih stopnjah zvišala minimalna postavka na 9,10 EUR bruto do konec leta 2017.

## **2 UREDITEV MINIMALNE PLAČE IN DOPUSTA PRI NAPOTITVI DELAVCEV NA GRADBIŠČE V NEMČIJI**

### **2.1 Minimalna plača v gradbeništvu**

Gradbena panoga se v Nemčiji razlikuje od klasične industrije. Ena od prvih posebnosti je ta, da je bila gradbena panoga prva izmed vseh, v kateri je bila uveljavljena minimalna plača. Zakon o napotitvi delavcev je pripravila vlada pod vodstvom znamenitega kanclerja Helmuta Kohla in ga pod visokimi pritiski socialnih partnerjev gradbene panoge sprejela 1.3.1996. V začetku je bil Zakon o napotitvi delavcev opuščen z namenom, zaščititi gradbena podjetja ter delavce pred poceni delavno silo iz tujine. Do takrat je namreč veljal princip t.i. države izvora za določitev plače ter delovnih pogojev napotenih delavcev. Vendar so po opustitvi tega zakona stekla nova pogajanja ter usklajevanja.

Kancler Helmut Kohl si je močno želel urediti to področje. Tako je vlada sprejela zakon o zavezujočih delavnih pogojih za delavce napotene iz tujine ter za delavce zaposlene znotraj države, ki je stopil v veljavo 1.1.1997. Cilji zakona so bili urediti primerne minimalne delovne pogoje za delavce napotene iz tujine ter delavce, ki so normalno zaposleni znotraj države, kot tudi omogočiti pravičen ter konkurenčni trd dela s pomočjo določil definiranih v kolektivnih pogodbah posamezne panoge. S tem naj bi bila omogočena ureditev plačil po kolektivnih pogodbah ter zaposlovanje s prispevki za socialno varnost. Minimalna plača velja za vse delojemalce ter delodajalce, ki so dejavni na področju Zvezne republike Nemčije.

### 2.1.1 Kolektivna pogodba za regulacijo minimalne plače v gradbeništvu

Ena od zelo pomembnih posebnosti je kolektivna pogodba za regulacijo minimalne plače v gradbeništvu v Nemčiji. Z uredbo je bila predpisana minimalna plača, ki podjetjem daje dolžnost izvedbe. Uredba tudi predpisuje, da podjetja svojim zaposlenim, ki so jih napotili na delo v Nemčijo, ne plačajo manj kot je določena minimalna plača v gradbeništvu.

Kot že omenjeno, je bilo leto 1997 eno od ključnih na področju gradbeništva v Nemčiji. S tem letom je stopila v veljavo minimalna plača za gradbeno panogo. Minimalna plača v gradbeništvu se je skozi vso obdobje postopoma dvigovala. Vse do leta 2015 je to urejal Zakon o minimalni plači, nato pa je celotno zakonsko ureditev določal Zakon o napotitvi delavcev.

Nazadnje se je kolektivna pogodba za gradbeno panogo posodobila z letom 2017 naprej, katera minimalna plača velja vse do konca leta 2017. Že sedaj pa posebna komisija preučuje ter analizira novo določbo minimalne plače za gradbeništvu, ki bo veljala s 1.1.2018 naprej. V Tabeli 2 prikazujem višino minimalne plače v gradbeništvu, ki se razlikuje glede na geografsko lego ter kvalificiranost delavca.

*Tabela 2: Minimalna plača v gradbeništvu*

Panoga	Geografsko območje	Kvalificiranost delavca	Minimalna plača (EUR/h)	Veljavnost kolektivne pogodbe (od–do)
Gradbeništvo	Zahod	Pomočnik	11,30	1.1.2017–31.12.2017
		Kvalificiran delavec	14,70	1.1.2017–31.12.2017
	Berlin	Pomočnik	11,30	1.1.2017–31.12.2017
		Kvalificiran delavec	14,55	1.1.2017–31.12.2017
	Vzhod	Pomočnik	11,30	1.1.2017–31.12.2017

*Povzeto in prirejeno po Mindestlöhn in Deutschland, 2017.*

V dohodkovno skupino I. (pomočniki) minimalne plače spadajo delojemalci, ki opravljajo enostavna gradbena in montažna dela (ta predstavljajo lažja dela kot so čiščenje, vzdrževanje, pomoč,...). V dohodkovno skupino II. (kvalificirani delavci) minimalne plače

spadajo dela, za katera so potrebna specifična znanja ter izobrazba. Poleg minimalne plače velja za podjetja, ki napotujejo delavce, tudi varnostna pravila kot so omejitve delovnega časa ter minimalni počitek.

V osnovi so zavezana upoštevati minimalno urno postavko vsa nemška gradbena podjetja ter podjetja s sedežem v tujini, ki opravljajo gradbeno dejavnost v Nemčiji. Omenjena zaveza velja tudi za podjetja, ki se ukvarjajo s posojanjem delavcev, ki opravljajo gradbena dela na gradbišču v Nemčiji.

## **2.2 Posebnosti ureditve dopusta v gradbeništvu**

S tem, ko je bil leta 1997 sprejet Zakon o minimalni plači v gradbeništvu, je vzporedno začel delovati za delavce gradbene panoge Sklad za izravnavo dohodka ter dopusta v gradbeni panogi (Urlaubs- und Lohnausgleichkasse der Bauwirtschaft, v nadaljevanju ULAK), ki je odpravil problematiko koriščenja dopustov v gradbeništvu. Zaradi neprestane menjave gradbišč ter odvisnosti od vremenskih pogojev več kot polovica delojemalcev v gradbeni panogi nima sklenjenega delovnega razmerja za celo leto, prav tako je gradbena industrija zaznamovana z vedno novimi nesrečami pri delu. . To bi imelo negativne stranske učinke tako za delojemalca kot tudi za delodajalca, posledično pa bi bili delavci prikrajšani za svoj dopust. Zato obstaja v gradbeni panogi posebna nišna zakonska rešitev (Soka-Bau, 2017b, str. 10).

V skladu z zakonodajo v Nemčiji je delojemalec upravičen do celoletnega dopusta šele v primeru, ko dela pri istemu delodajalcu 6 mesecev in več, od datuma podpisa delovnega razmerja. Večina kolektivnih pogodb upošteva omenjen sistem. V kolikor bi se moralo upoštevati običajno zakonodajo za dopust delojemalcev, bi za gradbeništvu to pomenilo, da delavci ne bi bili upravičeni do dopusta. Za delodajalca pa bi obstajala nevarnost, da bi delavcu po opravljeni 6 mesečni zaposlitvi, zaposlenemu morali zagotoviti celotni letni dopust, pa tudi če ne bi delojemalec opravljal delo celo leto. Glede na visoko fluktuacijo zaposlenih v gradbeni industriji, bi iz istih razlogov prišlo do finančnih težav podjetij. Prilagojena zakonodaja za gradbeno panogo omogoča razlikujočo kolektivno prilagoditev, katero ureja Zakon o napotitvi delavcev (Soka-Bau, 2017b, str. 10).

## **2.3 Sklad Soka-Bau**

Kolektivna prilagoditev za delavce gradbene panoge se izvaja v okviru novo ustanovljenega sklada Soka-bau. Soka-Bau je krovno ime dveh nemških paritetnih skladov, in sicer sklad za izravnavo dohodka ter dopusta v gradbeni panogi (ULAK) ter sklad za dodatno pokojninsko zavarovanje v gradbeništvu (nem. *Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG – ZVK*). Soka-Bau sklad je financiran s strani svojih socialnih partnerjev.

Socialni partnerji Soka-Bau so (Urlaub für gewerbliche Arbeitnehmer bei Entsendung auf Baustellen in Deutschland, 2017a, str. 4):

- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.

Od leta 1997 je pristojen sklad ULAK tudi za podjetja s sedežem v tujini, ki pa opravljajo svojo dejavnost v Nemčiji. Podobne organizacije in sistemi delujejo tudi v ostalih državah kot so Belgija, Danska, Francija, Italija, Nizozemska in Avstrija. Glavni namen sklada Soka-bau pri napotjenih delavcih na gradbišče v Nemčijo je izravnava dohodka ter dopusta. Glede na že omenjene primere, zaradi katerih bi po normalni zakonodaji delavci gradbene panoge izpadli do pravice do dopusta, sklad Soka-Bau skrbi za urejenost ter plačilo dopustov. V sklad Soka-Bau se plačujejo prispevki za delavce, ki so neposredno fizično aktivni na gradbišču v Nemčiji. Izvzeti pa so delavci, ki opravljajo pisarniško delo, delo v nadzoru ter načrtovanje. V kolikor podjetja, ki imajo sedež v tujini in opravljajo gradbeno dejavnost v Nemčiji, že plačujejo prispevke za dopust v podobni sklad v matični državi, so oproščena plačevanja v sklad Soka-Bau, saj obstaja dogovor o izogibanju dvojnega plačevanja. Pri tem mora sklad za dopust v matični državi izdati potrdilo za potrebe sklada Soka-Bau (Soka-Bau, 2017b, str. 10).

Sklad Soka-Bau omogoča, da delojemalec privarčuje pravico do dopusta pri različnih delodajalcih gradbene panoge ter jih koristi v primernem času pri trenutnem delodajalcu. To pomeni, da se mu neizkoriščen dopust pri različnih delodajalcih sešteva in ga lahko nato koristi pri zadnjemu delodajalcu, kjer je zaposlen. Prav tako zakon omogoča, da lahko delavec prenese dopust iz preteklega leta in ga koristi pri trenutnem delodajalcu. V primeru, da je delavec odpuščen oziroma mu poteče delovno razmerje s podjetjem in pri tem ni bil zadnje 3 mesece dejaven v Nemčiji, mu sklad Soka-Bau izplača neizkoriščen dopust za tekoče ter preteklo leto. Gradbena podjetja s sedežem v tujini so zavezana, da dostavijo skladu Soka-Bau vsa potrebna potrdila, ki dokazujejo, da je delodajalec prijavljen s sedežem v tujini (vpis v poslovnem registru, dovoljenje za poslovanje, registracija obrti ali podobno). Zadostuje že, da delodajalec skladu pošlje kopije potrdil. O vseh spremembah podatkov o prijavljenih delodajalcih ali delavcih je potrebno nemudoma pisno obvestiti Soka-Bau. Delodajalec mora skladu prek elektronskega poročila ali originalnega obrazca vsak mesec pošiljati poročila o mesečnih bruto plačah vseh gradbenih delavcev (točno izplačano višino plače, ki mora ustrezati najmanj minimalni plači določeni na podlagi kolektivne pogodbe), (Soka-Bau, 2017b, str. 10).

V primeru, da delodajalci svojim delavcem izplačajo dodatek za dopust, do katerega so upravičeni v času napotitve, je potrebno skladu Soka-Bau, poleg vseh prilog v mesečnem poročilu za obračunski mesec, priložiti tudi podatke o izplačanem bruto znesku dodatka za dopust in višino dopusta, do katere je upravičen delavec. Dodatek za dopust mora ustrezati



višini, ki je določena na podlagi kolektivne pogodbe. Delodajalec mora mesečno poročilo za tekoči mesec sklada Soka-Bau oddati najkasneje do 15. naslednjega meseca. Prav tako mora delodajalec za vsak mesec do 20. naslednjega meseca plačati prispevke na bančni račun sklada Soka-Bau (Soka-Bau, 2017b, str. 31).

V Tabeli 3 prikazujem višino Soka-Bau prispevkov od leta 2006 naprej, ki ga mora delodajalec upoštevati pri mesečnem obračunu.

*Tabela 3: Višina prispevkov Soka-Bau*

Leto	Prispevek Soka-Bau v %
2006–2008	14,70
2009	14,10
2010–2013	14,30
2014–2016	15,30
2016 – aktualno	14,50

*Vir: Soka-Bau, 2017b, str. 32.*

Bruto plača, na podlagi katere se računajo prispevki za dopuste, ustreza bruto plači, ki je podlaga za uveljavljane pravice do dopusta delavca. Delež prispevkov za sklad za dopust in delež dodatka za dopust nista vedno enaka. Višina nadomestila za dopust delavca trenutno za leto 2017 znaša 13,86 % bruto plače, višina prispevkov pa 14,50 %. Plačilo je potrebno nakazati na račun ULAK-a.

Na obrazcu za nakazilo je pod namen plačila vedno treba navesti številko delodajalca. V nasprotnem primeru se lahko zgodi, da sklad Soka-Bau ne umesti plačila ustrezno. Tako se lahko zgodi, da sklad ponovno pošlje zahtevek za plačilo prispevka, čeprav je bil prispevek že plačan. Prispevke v sklad za dopust mora delodajalec plačati poleg plače. Delodajalec prispevkov ne sme odtrgati od delavčeve plače ali jih šteti k plači.

## **2.4 Pravica delavcev do dopusta**

Pravica do dopusta delavca znaša v koledarskem letu 30 delavnih dni. Pri tem se sobota ne šteje kot delaven dan. Delavec ima pravico do toliko dni dopusta, kolikor jih je privarčeval pri delu na gradbišču v Nemčiji. V to obdobje spada tudi obdobje zaposlitve v podjetju s sedežem v Nemčiji in ne samo obdobje zaposlitve pri napotenemu podjetju v Nemčijo. Za izračun števila dni dopusta v določenem trenutku za posameznega delavca je najprej potrebno ugotoviti število delovnih dni.

V delovne dneve oz. delavno dobo se v osnovi štejejo vsi koledarski dnevi v določenem letu, v katerem je delovno razmerje obstajalo. Med te dni spadajo tudi sobote, nedelje ter

prazniki. Sam postopek dopusta se konča takoj, ko se delovno razmerje delavca na gradbišču v Nemčiji zaključi.

V delovne dneve oz. delavno dobo se ne štejejo dnevi (Soka-Bau, 2017b, str. 15):

- pri katerih je bil delavec dejaven v gradbenem podjetju, ki ima sedež izven Nemčije in katero delo se je opravljalo izven Nemčije
- pri katerih je bil delavec odsoten zaradi neupravičene odsotnosti (dnevi brez plačila)
- pri katerih je imel delavec neplačan dopust, ki je trajal dlje kot 14 koledarskih dni (v primeru, da je delavec vzel 5 tednov neplačanega dopusta, s tem se mu delovna doba zmanjša za 35 dni ( 5 tednov \* 7 koledarskih dni).

Delovna doba se za vsako koledarsko leto izračuna ločeno. Za olajšanje računanja delovne dobe se za vsak polni mesec vedno določi 30 delovnih dni. Koledarski mesec se ne sme mešati s pojmom mesec zaposlitve. Prvi zaposlitveni mesec se začne s prvim dnevom delovnega razmerja na gradbišču v Nemčiji. Če v trenutku obračuna dopusta ni dosežen polni delovni mesec, se delovni dnevi odštejejo od zadnjega delovnega meseca.

Pravilo določa, da ima delavec pravico oz. mu pripada 1 dan dopusta na 12 delovnih dni (Soka-Bau, 2017b, str. 16). Število dni dopusta se tako izračuna kot razmerje med skupnim številom delovnih dni ter kvoto 12. Delne dneve dopusta v koledarskem letu se zaokroži na polno število oz. polne delovne dni. V primeru, da ne pride do celega števila, se zaokroži navzdol. Izračuna števila dni dopusta za delavca prikazujem v računskem prikazu 1.

**Računski prikaz 1:** Delavec je na gradbišču v Nemčiji zaposlen s 1.4.2017. 21.9.2017 želi delavec koristiti dopust. Med obdobjem 1.4.2017 – 21.9.2017 je delavec imel 150 delovnih dni, ki jih je potrebno deliti s kvoto 12. Dobljeni rezultat 12,5 se zaokroži navzdol na 12. Delavec ima tako pravico do pridobitve 12 dni dopusta, ki ga lahko koristi s 21.9. Dnevi dopusta se štejejo med delovne dni.

Dopust je plačan prosti čas. Zato pripada delavcu za čas dopusta povračilo nadomestila za dopust. Osnova za izračun nadomestila za dopust je skupna bruto plača. Da se lahko izračuna povračilo nadomestila za dopust, mora delodajalec najprej ugotoviti znesek bruto plače. Bruto plača je za delavca izračunana kot protivrednost plačila za delo od delodajalca. To se izkazuje po pravilu iz pogodbe o delu v povezavi z zakonsko določbo države, iz katere je bil delavec napoten v Nemčijo. Za delo v Nemčiji ne sme biti urna postavka nižja od zakonsko določene minimalne plače v Nemčiji. V korist delavcem iz srednje ter vzhodne Evrope, ki so na podlagi bilateralnega sporazuma napoteni v Nemčijo, je potrebno upoštevati tarife minimalnih urnih postavk nemške gradbene dejavnosti.

Tudi že odobreno povračilo nadomestila za dopust spada k bruto plačil. K bruto plači ne spada 13. mesečni prihodek ali poklicno plačilo z enakim značajem (božičnica, izredni

letni dodatek), nadomestilo za dopust kot tudi odpravnina, ki se mora izplačati delavcu ob prenehanju delovnega razmerja.

#### 2.4.1 Dodelitev nadomestila za dopust

Povračilo nadomestila za dopust je predpisan po odstotku bruto plače. Ta trenutno za leto 2017 znaša 13,68 % bruto plače. Nadomestilo za dopust plača delodajalec neposredno svojemu zaposlenemu, če je delavcu med delom v Nemčiji odobril dopust. Delodajalec plača svojemu delavcu nadomestilo za dopust skupaj s preostalo plačo pri mesečnem obračunu najkasneje do 15. v mesecu. Če delavec koristi le en del svojega privarčevanega dopusta v Nemčiji, mu mora delodajalec za vsak dan dopusta plačati ustrezno dnevnicu. Dnevnica se izračuna kot razmerje med celotnim nadomestilom za dopust ter številom dni dopusta. Pri več dnevih dopusta pa je potrebno dnevnicu pomnožiti s številom dni dopusta. V računskem prikazu 2 prikazujem izračun dnevnice (Soka-Bau, 2017b, str. 18).

**Računski prikaz 2:** Delavec je sredi koledarskega leta 2017 privarčeval 8 dni dopusta ter pravico do dopusta v višini 1.200,00 EUR. Želi koristiti 2 dni dopusta.

$$\frac{1200 \text{ EUR}}{8} = 150 \text{ EUR} \quad (1)$$

$$150 \text{ EUR} * 2 = 300 \text{ EUR} \quad (2)$$

Kot je razvidno iz enačbe (2) mora delodajalec za 2 dni dopusta plačati delavcu nadomestilo za dopust v višini 300 EUR.

#### 2.4.2 Večkratna dodelitev dopusta

Z daljšim delom v Nemčiji narašča tudi znesek zaslužene plače ter število delovnih dni. Iz tega se lahko izračuna nova, višja skupna pravica delavca do dopusta in nadomestila za dopust. Iz te nove skupne pravice do dopusta je potrebno že odobreni ter koriščen dopust ustrezno zmanjšati. Pri tem se izkazuje še preostali dopust iz koledarskega leta, ki je delavcu ostal. V primeru, da delavec ni koristil celoten dopust, ampak samo en del, se mu s tem neizkoriščen dopust prenese v naslednje koledarsko leto. S preostalim dopustom se tako oblikuje nova dnevnicu. Novo dnevnicu je potrebno pomnožiti z novim dopustom. V nadaljevanju računskega prikaza 2 prikazujem celoten izračun nadomestila za dopust delavca za 6 dni tekočega dopusta (Soka-Bau, 2017b, str. 19).

**Nadaljevanje prikaza 2:** Delavec je v koledarskem letu 2016 že pridobil 2 dneva pravice do dopusta ter nadomestilo v višini 300 EUR. Med drugim je imel v koledarskem letu 130 delovnih dni na gradbišču v Nemčiji in pri tem zaslužil 11.425,00 EUR bruto plače (z vključenim nadomestilom za dopust). Sedaj želi koristiti še preostalih 6 dni dopusta.

- a. S pomočjo skupno prijavljene bruto plače je potrebno na novo preračunati skupno privarčevano nadomestilo za dopust v koledarskem letu 2016.

$$13,68 \% * 11.425,00 \text{ EUR} = 1.562,94 \text{ EUR} \quad (3)$$

Delavec je v letu 2016 pridobil skupno 1.562,94 EUR nadomestila za dopust.

Od skupnega nadomestila za dopust je delavec že prejel 300,00 EUR.

$$1.562,94 \text{ EUR} - 300,00 \text{ EUR} = 1.262,94 \text{ EUR} \quad (4)$$

Preostalo nadomestilo za dopust delavca v koledarskem letu 2016 znaša 1.262,94 EUR.

- b. Na novo je potrebno izračunati privarčevane dneve dopusta

$$\frac{130}{12} = 10,83 \quad (5)$$

Delavec ima v koledarskem letu 2016 tako skupno 10 dni pravice do dopusta. Teh 10 dni je potrebno z že dvema koriščenima dnevoma dopusta ustrezno zmanjšati.

$$10 - 2 = 8 \quad (6)$$

V letu 2016 ima delavec tako še 8 dni preostalega dopusta.

- c. Ker delavec ne želi koristiti vseh dni dopusta naenkrat, gre pri tem za delni dopust, katero nadomestilo za dopust je potrebno izračunati preko dnevnic. Nova dnevnic se lahko multiplicira z novimi dodeljenimi dnevi dopusta.

$$\frac{1.262,94 \text{ EUR}}{8} = 157,87 \text{ EUR} \quad (7)$$

$$157,87 \text{ EUR} * 6 = 947,22 \text{ EUR} \quad (8)$$

Za leto 2012 prejme delavec nadomestilo s strani delodajalca za 6 dni dopusta v višini 947,22 EUR.

### 2.4.3 Neizkoriščeni dopust konec koledarskega leta

Konec koledarskega leta se neizkoriščeni dopust obračuna ter prenese v naslednje koledarsko leto kot preostali dopust. Delni dopust, ki se izkazuje najmanj pol dneva, se zaokroži navzgor kot polni dan dopusta. Preostali dopust se lahko izkoristi do konca

naslednjega koledarskega leta. Nadaljnji prenos preostalega dopusta v še naslednje koledarsko leto ni dopustno (Soka-Bau, 2017b, str. 21).

Izračun preostalega dopusta se izračuna v naslednjih korakih. Najprej je potrebno od preteklega koledarskega leta ugotoviti število delovnih dni. Potem se delovne dni deli s kvoto dopusta 12. Nato je potrebno pridobljeni rezultat ustrezno zaokrožiti, ki se v primeru, da se izkazuje najmanj pol dneva, zaokroži navzgor. Od celotnega dopusta iz preteklega koledarskega leta je potrebno odšteti že koriščen dopust. Pridobljeni rezultat je preostali dopust. Ta se prenese v naslednje koledarsko leto. Delavec lahko ta preostali dopust koristi v naslednjem koledarskem letu. Izračun števila dni preostalega dopusta, ki ga lahko delavec prenese v naslednje koledarsko leto, prikazujem v računskem primeru 3.

**Računski prikaz 3:** Delavec je bil dejaven na gradbišču v Nemčiji v obdobju od 1.6.2015 do 31.12.2015. Med koledarskim letom mu je delodajalec dodelil že 14 dni dopusta. Delavec je tudi po 31.12. delal na gradbišču v Nemčiji.

$$1.6.-31.12. = 7 \text{ mesecev} \quad (9)$$
$$7 * 30 \text{ koledarskih dni} = 210 \text{ delovnih dni}$$

$$\text{Št. dni dopusta} = \frac{210}{12} = 17,5 \quad (10)$$

Dobljeni rezultat v enačbi (10) zaokrožimo navzgor.

$$18 - 14 = 4 \quad (11)$$

Skladno s formulo (11) ima delavec 4 dni preostalega dopusta, ki ga lahko prenese ter koristi v naslednjem koledarskem letu do 31.12.2016.

V primeru, da delavec dela v Nemčiji tudi v naslednjem koledarskem letu, mu pripada nova pravica do dopusta za tekoče koledarsko leto. Ko delodajalec želi delavcu dodeliti nov dopust, mora delodajalec najprej preveriti, ali ima delavec na voljo še preostali dopust oziroma koliko ga ima. S tem ko dopust iz prejšnjega koledarskega leta še ni zapadel, je potrebno najprej koristiti preostali dopust iz prejšnjega koledarskega leta, šele nato se lahko dodeli nov dopust za tekoče leto. Soka-Bau sklad vodi za posameznega delavca ločeno evidenco o dopustu glede na koledarsko leto. Izračun nadomestila za dopust delavca, kateri koristi še preostali dopust, prikazujem v računskem primeru 4.

**Računski prikaz 4:** Delavec je iz leta 2014 prenesel 6 dni preostalega dopusta v koledarsko leto 2015. Poleg tega ima še iz leta 2014 nadomestilo za dopust v višini 1.200,00 EUR. Delavec želi sedaj v letu 2015 koristiti 4 dni dopusta.

Ker želi delavec koristiti le en del preostalega dopusta, je potrebno najprej izračunati dnevnicu.

$$Dnevnica = \frac{1.200,00 \text{ EUR}}{6} = 200,00 \text{ EUR} \quad (12)$$

$$200,00 \text{ EUR} * 4 = 800,00 \text{ EUR} \quad (13)$$

Kot prikazuje enačba (13) prejme delavec za 4 dni dopusta nadomestilo za dopust v višini 800,00 EUR.

Da dopust iz preteklega koledarskega leta ne propade, ga je potrebno najprej koristiti, torej pred dopustom iz tekočega leta. Soka-Bau je seznanjen glede dopusta, saj vodi dopuste ločeno glede na koledarsko leto. Ko želi delavec v tekočem letu koristiti več dopusta, kot ima prenesenega starega dopusta, mora delodajalec najprej odobriti preostali stari dopust ter mu poleg dodeliti še delni tekoči letni dopust. To se ponovno izračuna s pomočjo dnevnic. Nato se pravici do dopusta iz obeh let med seboj seštejejo. Nadomestilo za dopust mora delodajalec plačati delojemalcu v skupnem znesku (Soka-Bau, 2017b, str. 22). Izračun nadomestila za dopust delavca, ki hkrati koristi preostali ter tekoči dopust, prikazujem v računskem prikazu 5.

**Računski prikaz 5:** Delavcu je v letu 2015 ostala pravica do preostalega dopusta v višini 8 dni ter preostalo nadomestilo za dopust v višini 1.200,00 EUR. Delavec je v letu 2016 na gradbišču v Nemčiji imel 65 delovnih dni ter pri tem skupno zaslužil 5.000,00 EUR. V letu 2016 želi delavec koristiti 10 dni dopusta.

- Preostanek dopusta iz preteklega leta 2015  
Delodajalec mora najprej odobriti preostali dopust iz leta 2015 v polni višini 8 dni, ker je preostali dopust manjši kot pa znaša aktualni dopust v višini 10 dni.
- Dopust iz tekočega leta 2016  
Iz leta 2016 je potrebno najprej preračunati skupno bruto plačo ter pridobljeno nadomestilo za dopust za leto 2016. Nato je potrebno izračunati, koliko dni dopusta je delavec privarčeval v koledarskem letu 2016.

$$\frac{65}{12} = 5,42 \quad (14)$$

Rezultat enačbe (14) zaokrožimo navzdol, tako da znaša število dni dopusta enako 5.

$$5.000,00 \text{ EUR} * 13,68 \% = 684,00 \text{ EUR} \quad (15)$$

$$\frac{684,00 \text{ EUR}}{5} = 136,80 \text{ EUR} \quad (16)$$

$$136,80 \text{ EUR} * 2 = 273,60 \text{ EUR} \quad (17)$$

$$1.200,00 \text{ EUR} + 273,60 \text{ EUR} = 1.473,60 \text{ EUR} \quad (18)$$

Delavcu v tekočem koledarskem letu pripada pravica do 5 dni dopusta (14). Za 10 dni dopusta, ki ga je delavec zaprosil v tekočem letu (8 dni preostalega starega dopusta + 2 dni aktualnega dopusta), bo delavec s strani delodajalca prejel nadomestilo za dopust v višini 1.473,60 EUR (18).

#### **2.4.4 Zamenjava delodajalca med delom v Nemčiji**

V primeru, da se delavec zaposli v drugem gradbenem podjetju dejavnem v Nemčiji, lahko delavec svoj privarčevani dopust koristi pri novem delodajalcu. To velja tako za zaposlitev pri tujem gradbenem podjetju, kakor tudi pri nemškem gradbenem podjetju. Da lahko delavec pri svojem novem delodajalcu uveljavi pravico do dopusta, mora njegov prejšnji delodajalec pri Soka-Bau prijaviti konec delovnega razmerja, ob čemer mora sporočiti številki delodajalca ter delojemalca. Delavec prejme od Soka-Bau aktualni pregled (Arbeitnehmerkontoauszug) o svojem dopustu do trenutka, ko menja delodajalca. Ta pregled velja kot potrdilo o dopustu (Soka-Bau, 2017b, str. 25).

### **2.5 Pravica delojemalcev do nadomestila za dopust**

Ko delavec zaključi svoje delo na gradbiščih v Nemčiji in ni brezposeln, Soka-Bau tri mesece po prenehanju dela na zahtevo delavca, delavcu izplača nadomestilo za dopust. Soka-Bau namreč predvideva, da se delavec ne bo vrnil v Nemčijo in da dobljenega dopusta ne bo koristil za opravljanje nadaljnjega dela v Nemčiji (Soka-Bau, 2017b, str. 28). V naslednjem prikazu navajam primer, kdaj lahko delojemalec zaprosi za nadomestilo za dopust, če ne bo več opravljal dela v Nemčiji. Delodajalec je delavca napotil na delo v Nemčijo do 30. 6. Po tem datumu se delavec dokončno vrne nazaj v matično državo. Delavec lahko od sklada Soka-Bau prejme nadomestilo najhitreje 1. 10. istega leta.

Nadomestilo se delavcu izplača le v primeru, če ta vloži zahtevek za izplačilo nadomestila. V primeru, da delavec še ni vložil zahtevka in ponovno opravlja gradbena dela na gradbišču v Nemčiji, ponovno pridobi vso pravico do dopusta (prosti čas in povračilo). V primeru, da se delavec zaposli ali vključi v usposabljanje, prejme nadomestilo neposredno od sklada Soka-Bau po prenehanju poklicne dejavnosti. Delavec mora zahtevku priložiti kopijo pogodbe o zaposlitvi ali kopijo pogodbe o usposabljanju. Pri pisnem zahtevku brez obrazca morajo delavci biti pozorni na to, da navedejo naslednje podatke: identifikacijsko številko zaposlenega, ime in priimek, datum rojstva, naslov, podatke o bančnem računu ter datum zadnjega dne opravljanja gradbenih del v Nemčiji. Delavec mora zahtevek osebno podpisati. V primeru, da delodajalec sklada Soka-Bau prispevkov za dopust ni plačal v celoti, mora sklad višino nadomestila za dopust ustrezno znižati. Pravica do nadomestila za dopust se od zadnjega delodajalca (pri katerem je delavec nazadnje opravljal gradbena dela) lahko zahteva le, če se delavec starostno ali invalidsko upokoji. Delavcu nadomestilo

povrne Soka-Bau. Obvestilo o izplačilu nadomestila in zahtevke za povračilo lahko v imenu delodajalca pripravi sam Soka-Bau. Kot dokazilo je potrebno skladu Soka-Bau predložiti kopijo potrdila o pokojnini (Soka-Bau, 2017b, str. 28–29).

### **2.5.1 Odškodnina delavcu za zapadli dodatek za dopust**

Pravica do dodatka za dopust in nadomestila za dopust zapade konec koledarskega leta, ki sledi po vložitvi zahtevka. Dopust, pravica do izplačila dodatka za dopust in izplačila nadomestila za dopust iz leta 2015 zapadejo 1.1.2017. Soka-Bau delavcu izplača odškodnino za zapadli dopust v primeru, ko ta še ni dobil izplačanega dodatka za dopust. Delavec lahko odškodninski zahtevek pri skladu Soka-Bau vloži šele v naslednjem koledarskem letu po vložitvi zahtevka za plačilo za dopust pri skladu – ne prej in ne pozneje. V primeru, da delavec predčasno vloži zahtevek, mora postopek vložitve zahtevka ponoviti (Soka-Bau, 2017b, str. 29).

Tako lahko na primer delavec za odškodnino za zapadli dodatek za dopust iz leta 2015 pri skladu Soka-Bau zaprosi leta 2016. Rok zapadlosti začne veljati 1. 1. 2017 in velja do 31. 12. 2017.

V primeru pravnega spora med skladom Soka-Bau (ULAK) in delodajalcem o zavezanosti delodajalca k plačevanju prispevkov, lahko delavec odškodninski zahtevek vloži v roku pol leta po pravnomočnem zaključku tega sodnega postopka. V primeru delavčeve smrti se njegove pravice do izplačila dodatka za dopust in izplačila nadomestila za dopust ali odškodnine prenese na njegovega dediča. Pravica do izplačila dodatka za dopust se uveljavlja pri skladu Soka-bau. V primeru, da delodajalec prispevkov za dopust skladu Soka-bau ni plačal v celoti, mora sklad znesek nadomestila ustrezno znižati. Pri skladu Soka-Bau se vedno trudijo, da naknadno zberejo manjkajoča plačila za prispevke delodajalcev. V primeru, da delodajalec skladu Soka-Bau naknadno plača prispevke, prejme delavec izplačilo s strani sklada Soka-Bau v roku štirih let po zapadli pravici do dodatka za dopust. Delavca v tem primeru obvesti sklad sam (Soka-Bau, 2017b, str. 29–30).

## **2.6 Pravice delodajalcev do povračil Soka-Bau prispevkov**

V primeru, da delodajalec delavcu gradbene panoge med napotitvijo na delo v Nemčiji prizna dopust, mora delodajalec dodatek za dopust neposredno izplačati delojemalcu. Ta dodatek nato sklad Soka-Bau povrne delodajalcu. Pri delnem dopustu se višina dodatka izračuna po dnevnicah. V primeru, da delodajalec delavcu odobri več dopusta, kot mu ta pripada po kolektivni pogodbi, gre za prostovoljna dodatna plačila, za katera ni mogoče zahtevati povračila. Soka-Bau delodajalcu izplača zahtevke za povračila, ko na njegovem računu za prispevke ni neporavnanih obveznosti in ko ima delodajalec oddana vsa mesečna



poročila. Izravnava povračilnih zahtevkov delodajalca v primeru, da delodajalec ni poravnal vseh prispevkov, ni mogoča (Soka-Bau, 2017b, str. 30).

Soka-Bau lahko delodajalcu na njegov račun za prispevke prizna dobroimetje. To je možno v primeru, ko je delodajalec predhodno oddal vsa potrebna poročila in ne obstaja dvom o zakonitosti povračil, ki jih je uveljavljal delodajalec. Pri tem mora veljati, da so plačani prispevki višji od zneska povračila ter da je bil znesek, ki ustreza razliki obeh zneskov vključno z zamudnimi obrestmi, predhodno plačan. To velja tudi za podjetja, ki so bila s strani sklada pozvana k plačilu prispevkov in oddaji poročil za nazaj.

### **2.6.1 Rok zapadlosti**

Pravica do povračila denarja za dopust načeloma zapade v primeru, da se do 30. 9. po preteku leta, v katerem je bila dodeljena, ne uveljavlja pri skladu Soka-Bau. V primeru prenehanju delovnega razmerja in v primeru, da za delavca več ne velja nemška zvezna kolektivna pogodba za gradbeništvo (BRTV) (npr. po prenehanju napotitve pred prenehanjem delovnega razmerja), zapade pravica do dodatka za dopust 15. dan naslednjega meseca po prenehanju napotitve (Soka-Bau, 2017b, str. 33).

Tako na primer delavec 25.8.2016 zapusti Nemčijo, ker se njegova napotitev zaključi. Delavec lahko dodatek za dopust za avgust 2016 in predhodne mesece zahteva do vključno 15.10.2016. Nato njegova pravica zapade in Soka-Bau mora vse zahtevke zavrniti.

Podjetja, ki so bila s strani sklada pozvana k plačilu prispevkov in oddaji poročil za nazaj, imajo na voljo dve leti preden pravica do povračila denarja za dopust zapade. Rok prične veljati s pretekom leta, v katerem je Soka-Bau delodajalca obvestil o njegovi dolžnosti plačila prispevkov. V primeru, da med delodajalcem in skladom Soka-Bau nastopi pravni spor na sodišču, prične dvoletni rok zapadlosti veljati šele po preteku leta, v katerem se pravnomočno ali sporazumno določi, da je delodajalčevo podjetje zavezano k sodelovanju v postopku o plačilu dodatka za dopust (Soka-Bau, 2017b, str. 33).

## **SKLEP**

Gradbena podjetja se pogosto soočajo pri opravljanju čezmejnega dela z različnimi težavami, npr. nepoznavanjem jezika in nezadostnim poznavanjem nemške zakonodaje. Nepoznavanje zakonodaje pa lahko pripelje do neizpolnjevanja zahtev zakonodaje in posledično do sankcioniranja gradbenih podjetij s strani nemškega urada. V tem, kako je predpisana minimalna plača, koriščenje dopusta, se nemška zakonodaja bistveno razlikuje od slovenske. V diplomski nalogi sem poskušal na podlagi nemške zakonodaje, teorije in praktičnih primerov seznaniti gradbena podjetja o njihovih obveznostih ter delavce o njihovih pravicah pri vstopu na nemški trg.

Minimalna plača je bila že od vedno predmet širše razprave akademske ter politične stroke. V Nemčiji je začela zakonsko veljati minimalna plača s 1.1.2015 v višini 8,50 EUR, katero ureja Zakon o minimalni plači (MiLoG), Zakon o napotitvi delavcev (AEntG), Zakon o posojanju delavcev (AÜG) ter Zakon o kolektivni pogodbi (TVG). V letu 2017 znaša splošna minimalna plača 8,84 EUR/h. V gradbeništvu kot eni izmed najbolj specifičnih panog je Nemčija leta 1997 sprejela zakon o zavezujočih delovnih pogojih za delavce napotene iz tujine ter za delavce zaposlene znotraj države. Spremenjeni zakon je z vidika pravic delavcev le-te povsem izenačil. Tako je vlada pod vodstvom Helmuta Kohla povsem normalizirala trg dela, saj je bilo do tedaj veliko izkoriščanje tujih delavcev.

Prav tako pa je z letom 1997 začel veljati Zakon o napotitvi delavcev. Ta zakon je uredil neučinkovito ter neurejeno področje koriščenja dopustov. Po splošni zakonodaji več kot polovica delavcev ne bi mogla koristiti dopust zaradi samih specifik dela. Nov zakon pod vodstvom Sklada za izravnavo dohodka ter dopusta v gradbeni panogi (ULAK) ureja to problematično področje. Po zakonski prilagoditvi lahko delavec privarčuje pravico do dopusta pri različnih delodajalcih gradbene panoge. To pomeni, da se mu neizkoriščen dopust pri različnih delodajalcih seštevata in ga lahko nato koristi pri zadnjemu delodajalcu, kjer je zaposlen. Prav tako nova zakonska prilagoditev omogoča, da lahko delavec prenese dopust iz preteklega leta in ga koristi pri trenutnem delodajalcu. V primeru, da je delavec odpuščen oziroma mu poteče delovno razmerje s podjetjem in pri tem ni bil zadnje 3 mesece dejaven v Nemčiji, mu sklad Soka-Bau izplača neizkoriščen dopust za tekoče ter preteklo leto.

Osnova za izračun prispevka je bruto plača delavca, ki jo delavec zasluži v Nemčiji. V letu 2017 znaša prispevek za dopust delavca 14,5 % bruto plače. Delodajalec mora prispevke poročati do 15. v mesecu ter sredstva poravnati do 20. v mesecu za pretekli mesec. Sklad Soka-Bau vodi evidenco za vsakega posameznega delavca. Ko želi delavec koristiti dopust, mora delodajalec pri mesečnem poročanju sladu Soka-Bau to tudi sporočiti. Nadomestilo za dopust v letu 2017 znaša 13,68 %.

## LITERATURA IN VIRI

1. Eyraud, F., & Saget, C. (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. Geneva: International Labour Organization.
2. Hans-Böckler-Stiftung. (2017). *Mindestlohn in Deutschland*. Najdeno 11. avgusta 2017 na spletnem naslovu [https://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf)
3. Hurley, J. (2007). *Minimum Wages in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working and Working Conditions.
4. Kresal, B. (2000). *Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili*. Lesce: Oziris.
5. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex založba.
6. Kresal, B. (2006). Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodnik, s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970 – komentar. V M. Novak, P. Končar & A. Bubnov Škoberne (ur.), *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem* (str. 213–223). Ljubljana: GV Založba.
7. Mindestlohngesetz (MiLoG). *BGBI I S.* št. 1348.
8. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije (2015). *Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela (maj 2015)*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
9. Polanec, S., & Verbič, M. (2009). *Uporabna makroekonomija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
10. Soka-Bau. (2017a). *Urlaub für gewerbliche Arbeitnehmer bei Entsendung auf Baustellen in Deutschland*. Wiesbaden: Soka-Bau.
11. Soka-Bau. (2017b). *Urlaubsverfahren bei Entsendung auf Baustellen in Deutschland*. Wiesbaden: Soka-Bau.
12. Starr, G. (1993). *Minimum wage fixing* (2<sup>nd</sup> ed.). Ženeva: International Labour Office.
13. Zakon o minimalni plači (ZminP). *Uradni list Republike Slovenije* št. 13/2010, 92/15.