



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNIKA



OBRAVNA
SPODLJANA
ORGANIZACIJA
POSODARSKA
SINDIKALNE
KOSTURA



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

PRIROČNIK

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA SOCIALNEGA DIALOGA IN KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA



Avtorici: Marjana Pantar Malec
in univ. dipl. prav. Judita Belhar
Uredili in pripravili: mag. Evelyn Filip,
dr. Benjamin Leskovec,
Polona Urh



PRIROČNIK DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA SOCIALNEGA DIALOGA IN KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA

Vodnik po plačah, delovnem času,
varstvu posebnih kategorij delavcev,
upokojevanju in poškodbah pri delu

Kazalo vsebine

1. UVOD V PRIROČNIK	8
1.1. Predstavitev projekta	8
1.2. Izhodišča za pripravo priročnika	8
2. PLAČILO ZA DELO –	10
2.1. Pravni viri, ki urejajo plače	11
2.2. Kaj je plača in kako je sestavljena?	12
2.2.1. Najnižja osnovna plača	13
2.2.2. Izhodiščna plača	14
2.2.3. Osnovna plača	16
2.2.4. Minimalna plača	18
2.2.5. Razlika med osnovno in minimalno plačo	19
2.2.6. Dodatki k plači	21
2.3. Nadomestila plače	23
2.4. Bruto plača	24
2.4.1. Primer obračuna bruto plače za januar 2022	25
2.5. Neto plača	26
2.5.1. Primer obračuna neto plače za januar 2022	27
2.6. Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2022/10	28
2.6.1. Stopnje dohodnine po Zdoh-22:	29
2.6.1.1. Davčne olajšave	30
2.7. Povračila stroškov iz dela in drugi prejemki delavcev	36
2.7.1. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja - povračila stroškov v zvezi z delom	37
2.7.2. Prevoz na delo/z dela	42
2.7.3. Regres za letni dopust	46
2.7.4. Odpravnina v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti	48
2.7.5. Odpravnina ob upokojitvi	52
2.7.6. Solidarnostna pomoč	52
2.7.7. Plačilni dan in pisni obračun plače	52
3. DELOVNI ČAS, NADURNO DELO, NOČNO DELO IN POČITKI PO ZDR-1	54

3.1. Polni delovni čas	54
3.2. Nadurno delo	55
3.3. Nočno delo	56
3.4. Odmori in počitki	57
4. ODSOTNOSTI Z DELA PO ZDR-1	59
4.1. Letni dopust	59
4.2. Druge odsotnosti z dela	62
5. IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV	62
6. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV	63
6.1. Varstvo zaradi nosečnosti in starševstva	63
6.2. Varstvo delavcev mlajših od 18 let	64
6.3. Varstvo oseb s statusom invalida	65
6.3.2. Opredelitev invalidne osebe	65
6.3.3. Pravice invalidne osebe	66
6.3.1.4. Pridobitev pravice do invalidske pokojnine	66
6.3.2.1. Pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti	67
6.3.5. Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu	69
6.3.6. Vloga komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu	70
6.4. Varstvo starejših delavcev	71
6.5. Varstvo sindikalnih zaupnikov	71
6.5.1. Delovanje sindikalnih zaupnikov	71
6.5.2. Varstvo sindikalnega zaupnika pred odpovedjo in poslabšanjem svojega položaja	72
6.5.3. Pravice sindikalnih zaupnikov pri odločanju in pravica do obveščenosti	73
6.6. Varstvo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi zdravstvenega razloga	73
7. UPOKOJEVANJE DELAVCEV	74
7.1. Osnovni pojmi v zvezi z upokojevanjem	74
7.2. Načini upokojevanja	75
7.2.1. Starostna upokojitve	75
7.2.2. Predčasna upokojitve	77

7.2.3. Delna upokojitev	77
7.2.4. Vdovska in družinska pokojnina	78
7.2.5. Upokojevanje invalidov	79
7.3. Izračun višine pokojnine	80
8. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU	82
8.1. Nezgoda pri delu, prijavljanje nezgod pri delu in odškodnina	82
8.1.1. Opredelitev nezgode pri delu	82
8.1.2. Postopek prijave poškodbe pri delu:	83
8.1.3. Odškodnina	83
8.2. Poklicne bolezni	85
9. O KONFEDERACIJI SINDIKATOV 90 SLOVENIJE	86
10. VIRI	88
11. PRILOGE	90

Seznam tabel

Tabela 1: Tabela plačnih skupin	14
Tabela 2: Tabela plačilnih razredov	15

Seznam slik

Slika 1: Prikaz višine osnovne plače na plačilni listi	17
Slika 2: Razlika med osnovno in minimalno plačo	20
Slika 3: Kaj vpliva na delovno uspešnost?	22

Seznam uporabljenih kratic

ESSOKR	Ekonomsko-socialni svet obalno-kraške regije
EU	Evropska unija
FURS	Finančna uprava Republike Slovenije
KP	kolektivna pogodba
KS-90	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
LD	Letni dopust
NOP	najnižja osnovna plača
NVO	Nevladna organizacija
OSO	Obalna sindikalna organizacija
PGZ	Primorka gospodarska zbornica
UMAR	Urad RS za makroekonomske analize in razvoj
ZDoh-2	Zakon o dohodnini
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
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 varnost
ZSDP-1	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZSPIS	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
ZUP	Zakon o splošnem upravnem postopku
ZVZD-1	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

1. UVOD V PRIROČNIK

1.1. Predstavitev projekta

Priročnik »Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja« smo pripravili v okviru projekta **Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@log**, ki ga sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

K projektu smo se prijavili **Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS – 90)**, v sodelovanju s **Primorsko gospodarsko zbornico (PGZ)** in **Obalno sindikalno organizacijo - KS 90** (OSO – KS 90) z namenom, da bi s projektom in njegovimi aktivnostmi pokrili tri večje slovenske regije.

Namen projekta Fleksibilen di@alog je **okrepitev usposobljenosti zaposlenih v delodajalskih in sindikalnih organizacijah in članih socialnih partnerjev vključenih v projekt, za vodenje učinkovitega socialnega dialoga na državni, panožni in podjetniški ravni v Sloveniji ter za učinkovito sodelovanje s socialnimi partnerji na ravni EU.**

1.2. Izhodišča za pripravo priročnika

V Sloveniji se, kot ugotavlja UMAR¹, krepijo pritiski na rast plač. V javnem sektorju je večletno zadrževanje rasti plač in nato njihovo selektivno poviševanje le nekaterim skupinam okrepilo zahteve po njihovem povišanju, kar opozarja tudi na nedorečenost plačne politike in odsotnost sistematičnega pristopa k njenemu oblikovanju.

Ključnega pomena pri oblikovanju vzdržne plačne politike je izvajanje socialnega dialoga med vsemi udeleženci socialnega dialoga: reprezentativnih sindikatov, predstavnikov delodajalcev in vlade. Pomembno je, da vsi deležniki v socialnem dialogu nastopajo kot enakovredni partnerji, saj lahko le na tak način ustrezno zastopajo interese skupin, ki jih predstavljajo in tako prispevajo k oblikovanju dolgoročno vzdržnih politik trga dela.

¹UMAR, 2021, str. 24.

V okviru projekta smo pripravili 3 analize, iz katerih med drugim izhaja, **da tako predstavniki delodajalcev kot tudi delavcev pomanjkljivo poznajo nacionalno delovnopravno zakonodajo.**

Osnovo za pripravo tega priročnika predstavlja priporočilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu za pripravo priročnika »Delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja« (Furlan, Modrej, Žorž, 2021, 95).

S priročnikom želimo, kot izhaja iz omenjenega priporočila, podrobneje predstaviti zakonsko priznane pravice delavcev iz dela na področju:

- plač in dodatkov k plači,
- delovnega časa in odsotnosti z dela,
- varovanja posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanja delavcev,
- nezgode pri delu.



2. PLAČILO ZA DELO –

PLAČA, NADOMESTILA PLAČE IN POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI PREJEMKI

Oseba, ki je v delovnem razmerju, mora za svoje delo prejeti plačilo. Plačilo za opravljeno delo v posebnem poglavju o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja ureja Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1)².



126. člen tega zakona določa obvezno **obliko plačila za delo** po pogodbi o zaposlitvi delavca, ki mora biti vedno v **denarni obliki**. Delodajalec mora pri plači upoštevati zakonsko določeni minimum oz. kolektivno pogodbo, ki ga neposredno zavezuje.

Plačilo za delo sestavlja:

- plača, ki mora biti vedno v denarni obliki,
- morebitna druga plačila, glede na določila ustrezne kolektivne pogodbe ali splošnih aktov delodajalca.

Med delovnim časom delavcu pripada tudi odmor za malico, za katerega delavec prejme plačilo, kot če bi delal.



2.1. Pravni viri, ki urejajo plače

Plače zaposlenih so urejene z zakoni in podzakonskimi predpisi. Ključni izmed teh so:

- Zakon o delovnih razmerjih (**ZDR-1**),
- Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: **ZJU**)³ in
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: **ZSPJS**)⁴.

Pomembni so tudi **Zakon o dohodnini** (ZDoh-2)⁵ in **Lestvica za odmero dohodnine in olajšave** za posamezno koledarsko leto, ki jo oblikuje in objavi Finančna uprava Republike Slovenije (v nadaljevanju: FURS) ter **Zakon o prispevkih za socialno varnost** (ZPSV)⁶ ter **Uredba vlade o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja**⁷, ki določa zgornje zneske povračil stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki iz delovnega razmerja, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Od preseženega zneska je namreč potrebno plačati tako dohodnino kot tudi prispevke za socialno varnost. Za zaščito delavcev je pomemben tudi **Zakon o minimalni plači** (**ZMinP**)⁸, ki določa spodnjo mejo izplačila plače.

Plače so definirane tudi s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, ki se v Sloveniji sklepajo na ožji (podjetniški) ravni in širši (državni, panožni) ravni.

² Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US in 15/22).

³ Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb).

⁴ Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18 in 204/21).

⁵ Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19 in 66/19).

2.2. Kaj je plača in kako je sestavljena?

Plača je dohodek delavca iz sklenjenega delovnega razmerja in veliki večini delavcev predstavlja glavni vir dohodka. Višina plače bistveno vpliva na socialno-ekonomsko situacijo delavca, dostojnost življenja in vključenost v družbo. Plača predstavlja tudi vrsto nadomestila za vloženi trud in deluje stimulatивно na prispevek delavca k poslovanju podjetja, zato so plače in nagrajevanje pomemben motivacijski dejavnik za boljše delo.

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dela plače za poslovno uspešnost (13. plača, božičnica ...), če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,
- dodatkov k plači.



Osnova za izračun plače je vedno delavčeva osnovna plača, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi + število mesečno opravljenih rednih ur dela + morebitna nadomestila in dodatki.

V Sloveniji je več pojmov povezanih s plačo (najnižja osnovna plača, izhodiščna plača, osnovna plača, minimalna plača, plača), zaradi česar se pogosto srečujemo z nerazumevanjem obračuna in izplačila plače.

⁶ Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1).

⁷ Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17, 71/18, 104/21 in 114/21).

⁸ Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18).

2.2.1. Najnižja osnovna plača

Kolektivne pogodbe dejavnosti imajo povečini v tarifnih delih (prilogah) kot osnovo za izračun oz. določanje osnovnih plač za vrednotenje delovnih mest opredeljeno najnižjo osnovno plačo (NOP).

Najnižja osnovna plača je določena za polni delovni čas in predstavlja vrednost najmanj zahtevnega plačila za delo v posamezni dejavnosti. Osnovna plača, določena s pogodbo o zaposlitvi, mora biti najmanj enaka najnižji osnovni plači (NOP) po kolektivni pogodbi dejavnosti, kar pomeni, da najnižja osnovna plača **določa najnižji možni znesek osnovne plače**.



Praktični primer

Najnižje osnovne plače na primeru Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije za posamezne tarifne razrede za delo, opravljeno od vključno 1. 7. 2021 dalje, znašajo⁹:

Tabela 1

Tarifni razred		NOP v EUR
I.	Enostavna dela	582,43
II.	Manj zahtevna dela	604,78
III.	Srednje zahtevna dela	640,71
IV.	Zahtevna dela	683,92
V.	Bolj zahtevna dela	762,34
VI.	Zelo zahtevna dela	918,13
VII.	Visoko zahtevna dela	1.094,98

⁹ Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/14, 24/16, 40/17, 69/17 in 52/18).

2.2.2. Izhodiščna plača

Izhodiščna plača **je najnižji znesek osnovne plače pri delodajalcu**, ki ga lahko prejme delavec **glede na stopnjo izobrazbe in zahtevnost dela**. To pomeni, da izhodiščna plača določa najnižji možni znesek osnovne plače delavca, ki se nanaša na polni delovni čas, na doseganje vnaprej pričakovanih delovnih rezultatov in na normalne delovne pogoje. Izhodiščna plača pri delodajalcu je vezana na kolektivno pogodbo dejavnosti in ne more biti nižja kot je najnižja osnovna plača le-te.



Praktični primer

Izhodiščne plače pri delodajalcu, vezane na sistemizacijo delovnih mest in zahtevnosti del na posameznem delovnem mestu (zneski so naključni, samo za predstavbo in razumevanje):

Tabela 1: Tabela plačnih skupin

SKUPINA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	A
Tarifni razred	I.	II.	III.	IV.	V.	V.-VI.	VI.	VII.	VII.	VII.
Vrsta opravil	/	/	/	/	S, O, A	V	S, O	S	V	D, U
Min. plačni razred	1	3	5	8	13	13	18	21	22	31
Maksimalni. plačni razred	2	6	7	15	20	24	24	30	30	35

Pripravljeno na podlagi: PisRS, 2021.

Tabela 2: Tabela plačilnih razredov

Zap. št.	Naziv plačilnega razreda	Vrednost plačilnega razreda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	A
1	Pl. raz. 1	495,55 €	XX									
2	Pl. raz. 2	511,20 €	XX									
3	Pl. raz. 3	532,43 €		XX								
4	Pl. raz. 4	548,17 €		XX								
5	Pl. raz. 5	572,55 €		XX	XX							
6	Pl. raz. 6	572,55 €		XX	XX							
7	Pl. raz. 7	588,46 €			XX							
8	Pl. raz. 8	616,35 €				XX						
9	Pl. raz. 9	632,00 €				XX						
10	Pl. raz. 10	647,65 €				XX						
11	Pl. raz. 11	671,56 €				XX						
12	Pl. raz. 12	688,33 €				XX						
13	Pl. raz. 13	703,82 €				XX	XX	XX				
14	Pl. raz. 14	723,17 €				XX	XX	XX				
15	Pl. raz. 15	745,91 €				XX	XX	XX				
16	Pl. raz. 16	768,63 €					XX	XX				
17	Pl. raz. 17	791,38 €					XX	XX				
18	Pl. raz. 18	817,52 €					XX	XX	XX			

Pripravljeno po gradivu: PisRS, 2021.

2.2.3. Osnovna plača

Osnovna bruto plača je osnovna plača, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi brez upoštevanja dodatkov. Določa jo 16. člen ZDR-1. Višina osnovne plače **je fiksna**, vezana je na zahtevnost delovnega mesta (sistemizacija delovnih mest) in vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje.

Osnovna plača delavca **ne more biti nižja od izhodiščne plače oz. od najnižje osnovne plače tarifnega razreda** ustrezne kolektivne pogodbe. Njena višina je z vidika delodajalca in delavca zelo pomembna, **od nje se namreč obračunavajo dodatki**, ki bistveno vplivajo na končni izračun in izplačilo plače.

Slika 1: Prikaz višine osnovne plače na plačilni listi

VP	Naziv vrste plačila	STRM	Ure	%	Znesek	Pret. obd.
0A04	Osnovna plača				941,00	
0A05	Osnovna plača na uro				5,47	
0A06	Urna postavka za dodatke				5,41	
Plačila					Bruto	
7862	Doplač delod. po zakonu				86,11	
0B01	Redno delo		111,00		607,27	
0B31	Nadom. za praznik		5,00		33,81	
0B42	Nadom. za LD - pret. leto		54,00		365,11	
0C10	Dodatek nočno delo 75%		2,00		8,11	
0C15	Dod. izmensko delo 10%		35,00		18,93	
0C51	Dod. na delovno dobo			12,50	75,04	
0C98	Dod. na delovno mesto		111,00		31,90	
0CDU	Delovna uspešnost				81,48	
0L37	Refun.voj.vaje, sodišče		2,00		13,52	
8110	Redno delo		170,00		1.307,76	
8111	Boleznine		2,00		13,52	
****	Skupaj		172,00		1.321,28	

Vir: Arhiv KS-90.

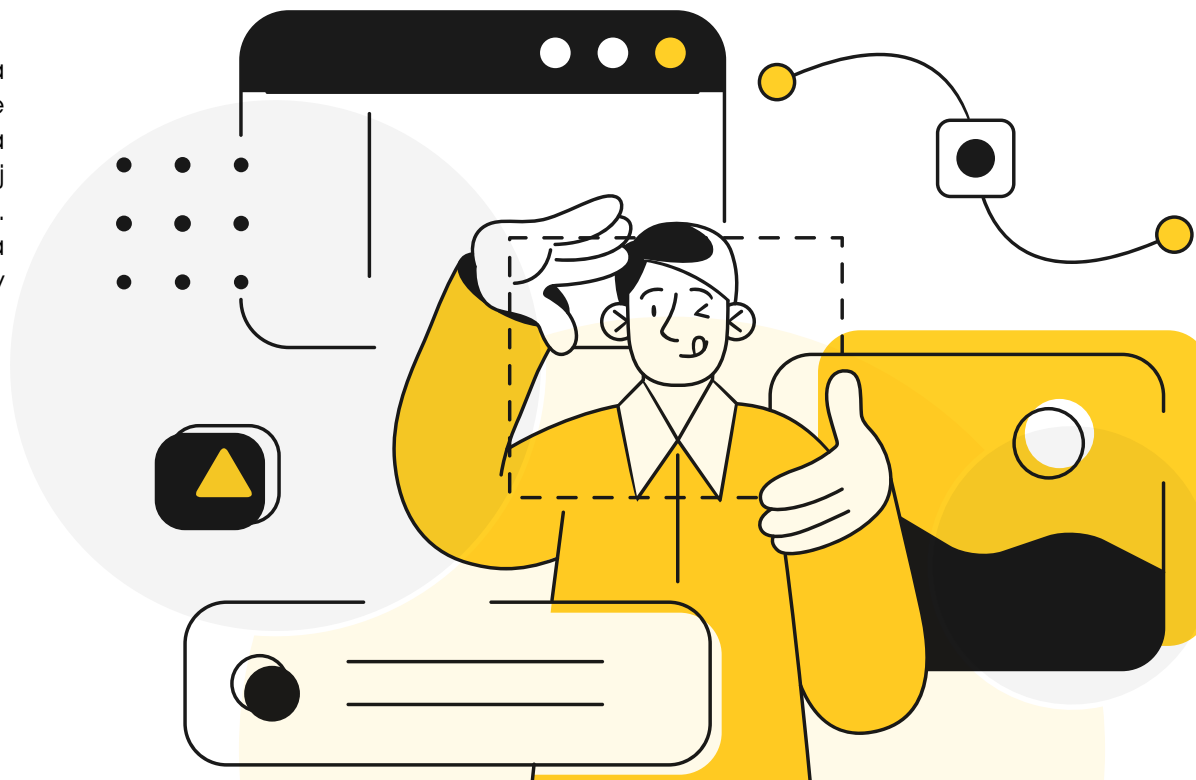


S soglasjem delavca se osnovna plača lahko spremeni z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.



Osnovna plača, prikazana na plačilni listi na Sliki 1, je osnova za obračun vseh dodatkov.

Osnovna plača delavca pri delodajalcu, ki ga ne zavezuje nobena kolektivna pogodba, mora biti najmanj v višini minimalne plače. V tem primeru je osnova za obračun dodatkov minimalna plača.



2.2.4. Minimalna plača

ZMinP na državni ravni določa višino minimalne plače, ki jo morajo vsi delodajalci, tako v javnem kot v zasebnem sektorju, spoštovati pri plačilu delavcev za njihovo opravljeno delo.



Minimalna plača se uskladi enkrat letno z rastjo cen življenjskih potrebščin in velja za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja tekočega leta.

Po predhodnem posvetovanju s socialnimi partnerji **višino določi minister za delo** in podatek objavi v Uradnem listu Republike Slovenije najkasneje do 31. januarja tekočega leta. **Znesek minimalne plače tako predstavlja najnižjo možno mesečno bruto plačo, ki pripada delavcu za plačilo dela za poln delovni čas**, tudi v primeru, da je njegova plača (osnovna plača) po pogodbi o zaposlitvi ali kolektivni pogodbi sicer nižja. V tem primeru mora delodajalec pri obračunu plače delavcu dodati razliko do minimalne plače.

Z zakonsko spremembo definicije minimalne plače leta 2020, ki določa izvzem vseh dodatkov iz minimalne plače, se vzpostavlja enakopravnejša in pravičnejša obravnava zaposlenih, predvsem tistih z najnižjimi dohodki. Dejstvo pa je, da ZMinP z nobeno določbo ni posegel v način določanja osnovnih plač, niti ni posegel v ureditev nadomestil plače za čas odsotnosti delavca z dela.

Enako kot dodatki se **v minimalno plačo ne vštevajo tudi drugi prejemki iz delovnega razmerja** (regres za letni dopust, odpravnina, jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč in drugi). **Znesek minimalne plače pa ni osnova za obračun prispevkov za socialno varnost.** Osnova za obračun je 60 % povprečja letne plače v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec (144. člen ZPIZ-2).

2.2.5. Razlika med osnovno in minimalno plačo

Osnovna plača je pogostokrat nižja od minimalne plače, zato se delavcem zastavlja vprašanje, kako je lahko osnovna plača, navedena v pogodbi o zaposlitvi, nižja od minimalne plače oz. so prepričani, da je minimalna plača, odkar so iz nje izvzeti vsi dodatki, avtomatično osnovna plača, če je le-ta višja od s pogodbo določene osnovne plače delavca. To mišljenje je zmotno, prav tako pa je zmotno tudi prepričanje, da **razliko do minimalne plače** krije država, saj razliko **krije delodajalec**.

Razlaga v izogib napačni interpretaciji

Nižja osnovna plača v pogodbi o zaposlitvi od minimalne plače

Razlogi, zakaj je osnovna plača nižja od minimalne plače, izvirajo iz

- tarifnih razredov kolektivnih pogodb,
- sistemizacije delovnih mest in
- plačnih modelov pri delodajalcih (interni akti delodajalca).



Ne glede na višino osnovne plače v pogodbi o zaposlitvi mora vsak zaposleni za polni delovni čas prejeti najmanj minimalno plačo.

Obračun plače, če je osnovna plača nižja od minimalne plače

Pri obračunu plače delodajalec kot osnovo za obračun dodatkov upošteva delavčevo osnovno plačo. V primeru, ko osnovna plača ne doseže minimalne plače, mu mora delodajalec dodati/izplačati razliko do minimalne plače.





Praktični primer

Osnovna plača delavca je nižja od minimalne plače, zato je moral delodajalec dodati razliko (doplačilo delodajalca po zakonu) preračunano na redno delo, ker se nadomestilo za letni dopust obračuna na povprečje zadnjih treh plač (137. člen ZDR-1).

Slika 2: Primer obračuna plače, ko je osnovna plača nižja od in minimalne plače

	od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019	od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020
Zakonsko določena mesečna bruto minimalna plača	886,63 EUR	940,58 EUR
Mesečna plača za posamezen mesec	December 2019	Januar 2020
Osnovna bruto plača	600 EUR	600 EUR
Dodatek na delovno dobo	100 EUR	100 EUR
Doplačilo do minimalne plače	186,63 EUR	340,58 EUR
Bruto plača delavca	886,63 EUR	1040,58 EUR

Vir: Šelih & partnerji, 2021.

2.2.6. Dodatki k plači

Delavcu poleg osnovne plače pripadajo tudi dodatki. **Vsi dodatki k plači se dodajo na minimalno plačo.**



Dodatki se obračunavajo le za čas, ko delavec dela v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Višina dodatkov se določi v kolektivni pogodbi, podjetniški kolektivni pogodbi, internem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi. **Določijo se v nominalnem znesku ali pa v odstotku od osnovne plače oz. urne postavke.**

Dodatki, ki se izračunajo na podlagi osnovne plače in fonda mesečno opravljenih ur (redno delo), **so:**

- minulo delo,
- napredovanje,
- izmensko ali popoldansko delo,
- nočno delo,
- nadurno delo,
- dežurstvo,
- stalna pripravljenost na delo na domu,
- delo v nedeljo ali na praznik in dela proste dneve,
- posebni drugi dodatki, vezani na delovno mesto in podjetje (posebna obremenitev pri delu neugodni vplivi okolja in nevarnosti pri delu),
- dodatek za delovno uspešnost,
- dodatek za poslovno uspešnost,
- morebitni drugi dodatki.

Pravico delavca do dodatka za delovno dobo določa **ZDR-1 v 129. členu**, zato ga ni mogoče odpraviti, saj ima delavec do le-tega pravico po zakonu, lahko pa se višina določi s kolektivno pogodbo.



Delovna uspešnost in napredovanje sta medsebojno povezana. **Napredovanje je pomemben motivacijski dejavnik.** Kriterije in načine ugotavljanja pogojev za napredovanje **se določi v KP podjetja ali z internim aktom delodajalca.**

Dodatek za delovno uspešnost in dodatek za poslovno uspešnost sta variabilna, kar pomeni, da **sta odvisna od uspešnosti zaposlenega oz. podjetja**, medtem ko je višina ostalih dodatkov fiksna.

Slika 3: Kaj vpliva na delovno uspešnost?



Vir: Gruban, 2006, (v Centa, 2020)

2.3. Nadomestila plače

Delavec je za čas upravičene odsotnosti z dela upravičen do nadomestila plače. **Nadomestilo plače** se obračunava v skladu s 137. členom ZDR-1 in ni **vezano** na ZMinP, temveč **na povprečje delavčevih plač**. V posameznem konkretnem primeru je lahko končno izplačilo za delavca, ki je cel mesec ali del meseca upravičeno odsoten z dela (bolniška), tudi nižje od minimalne plače z ustreznimi dodatki.

Nadomestilo se preračuna na povprečje plač zadnjih treh mesecev oz. iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih **pred začetkom odsotnosti**, zato se vse sestavine plače vštevajo v osnovo za izračun nadomestila.



V osnovo za izračun nadomestila se zato vštevata tudi dodatek na delovno dobo.

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v primerih:

- izrabe letnega dopusta,
- plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin,
- bolezni,
- poklicne bolezni,
- z zakonom določenih praznikov in dela prosti dni,
- izobraževanja delavca v interesu delodajalca,
- ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca,
- višje sile,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga – v času odpovednega roka,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- v drugih primerih, ki so določeni z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

V vseh navedenih primerih ima delavec pravico do 100 % nadomestila plače, razen v primerih

- **bolezni oz. poškodbe izven dela.** V tem primeru **pripada delavcu** nadomestilo plače v višini **80 %** njegove **povprečne mesečne plače za polni delovni čas** iz zadnjih treh mesecev pred začetkom odsotnosti.
- **višje sile** (naravne nesreče, kot so potres, zemeljski plaz, poplava, neurje, toča, žled, visok sneg, močan veter in druge nesreče, npr. ekološke nesreče, eksplozije, požari ipd.). V tem primeru si delodajalec in delavec delita tveganje tako, da **je delavec upravičen do nadomestila v višini polovice plače, do katere bi bil sicer upravičen, če bi delal. Pri tem nadomestilo plače ne sme biti nižje od 70 % minimalne plače.**
- ko delodajalec v času **trajanja postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga** delavcu začasno prepove opravljanje dela. V tem primeru ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice svoje povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

2.4. Bruto plača

Bruto plača vključuje osnovno brutoplačo, h kateri se prištejejo vsi dodatki ter prispevki za socialno varnost (prispevki delavca so 22,10 %) in dohodnina.



2.4.1. Primer obračuna bruto plače za januar 2022

bruto					
Minimalna plača (min. pl.)		1074,43	168 ur		
Osnovna plača		900,00	5,36		
Urna postavka za dodatke			5,36		
		ure	%	bruto	izračun
				v min. pl.	nad. min. pl.
1	Redno delo	168		900,48	
2	Dodatek za nočno delo	8	30		12,86
					$5,36 \times 0,30 = 1,608 \times 8 = 12,86$
3	Dodatek na izmensko delo	8	10		4,29
					$5,36 \times 0,10 = 0,536 \times 8 = 4,29$
4	Dodatek na nedeljsko delo	8	100		42,88
					$5,36 \times 1 = 5,36 \times 8 = 42,88$
5	Dodatek za delo na praznik	8	100		42,88
					$5,36 \times 1 = 5,36 \times 8 = 42,88$
6	Minuto delo dodatek do minimalne plače	8	10		90,05
					$900,48 \times 0,10 = 90,05$
7	Dodatek do minimalne plače			173,95	
8	Nadure	8	130		55,76
					$5,36 \times 1,3 = 6,97 \times 8 = 55,76$
SKUPAJ BRUTO					
		min. pl.		1.074,43	
		dodatki		248,72	
minimalna plača + dodatki		=		1.323,15	$1.074,43 + 248,72 = 1.323,15$

- dodatki se vedno obračunajo od osnovne plače oz. od urne postavke in se všttevajo nad minimalno plačo;
- v primeru, ko je osnovna plača nižja od minimalne plače, mora delodajalec razliko do minimalne plače dodati;
- od nadurnega dela delodajalcu ni potrebno plačati dodatka na delovno dobo zato se obračuna samo procent nadurnega dela na število opravljenih nadur.

2.5. Neto plača

Neto plača je plača, ki jo delavec prejeme na svoj bančni račun in ne vključuje ostalih povračil stroškov, kot so prehrana, prevoz na delo in iz dela ipd.



Od bruto plače se obračunajo davki in prispevki in dohodnina, upošteva se tudi olajšava, najmanj v višini splošne olajšave – neto plača.

Prispevki za socialno varnost se obračunajo v višini 22,10 %, v vsakem primeru pa se prispevki obračunajo in **plačajo od minimalne osnove za obračun prispevkov**, ki je določena z zakonom (144. člen ZPIZ-2, če je le-ta višja od delavčeve bruto plače.

Posebnost je v tem, da **razliko** delavčevega **prispevka do minimalnega prispevka** za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter za zdravstveno zavarovanje **plača delodajalec**.



Dohodnina in splošna olajšava se obračunata na podlagi ZDoh-2 in vsako leto veljavne Lestvice za odmero dohodnine in olajšave.

2.5.1. Primer obračuna neto plače za januar 2022

1	BRUTO PLAČA	1.323,15	
2	PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST - 22,10 %	292,42	$1.323,15 \times 22,10 / 100 = 292,42$
3	SPLOŠNA OLAJŠAVA OSNOVA ZA IZRAČUN	291,67	
4	DOHODNINA - OSNOVA ZA IZRAČUN	739,06	$1.323,15 - 292,42 - 291,67 = 739,06$
5	DOHODNINA	121,32	$708,33 \times 16 / 100 = 113,33816 \%$, $30,73 \times 26 / 100 = 7,99 (26 \%)$ $113,33 + 7,99 = 121,32$ - dohodnina skupaj
6	NETO PLAČA	909,41	$1.323,15 - 292,42$ (prispevki za socialno varnost) - $121,32$ (dohodnina) = 909,41

- Neto plača (6) je plača z odštetimi davki in prispevki za socialno varnost (2) in dohodnino (5),
- višina prispevkov za socialno varnost znaša 22,10 % od bruto plače (2);
- pri izračunu osnove za izračun dohodnine se od bruto plače poleg davkov in prispevkov za socialno varnost (2), odšteje najmanj še splošna olajšava (3), glede na dohodninsko lestvico se namreč lahko uveljavlja več stopenj olajšav;
- višina dohodnine je odvisna od višine bruto plače, izračun pa se veže na dohodninsko lestvico.

2.6. Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2022¹⁰

Decembra 2021 je Finančna uprava Republike Slovenije izdala obvestilo o lestvici za odmero dohodnine in olajšave za leto 2022, ki naj bi veljalo za davčno leto 2022. Državni zbor Republike Slovenije je dne 11. 3. 2022 sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (v nadaljevanju: ZDoh-2Z), ki je bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije št. 39/2022. Novela zakona (ZDoh-2Z) določa **spremembe lestvice, ki je že bila objavljena za leto 2022 in je začela veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, to je od 22. 3. 2022**, uporablja pa se za davčna leta, ki se začnejo od vključno 1. januarja 2022. V skladu s prehodnimi določbami ZDoh-2Z se torej prva uskladiitev olajšav in lestvice opravi za leto 2022.

Za vse dohodke, ki se všttevajo v letno davčno osnovo, torej tudi plače, se bodo določila novele Zakona uporabila pri letni odmeri dohodnine za leto 2022. Opravljen bo ustrezen poračun zaradi preveč plačane akontacije dohodnine pred uveljavitvijo novele zakona – ZDoh-2Z.

V skladu z določili ZDoh-2 in ZDoh-2Z veljajo za davčno leto 2022 naslednje stopnje dohodnine in olajšave:

Lestvica objavljena decembra 2021

Če znaša neto <u>letna</u> davčna osnova v EUR		znaša dohodnina v EUR	
nad	do		
	8.500,00		16 %
8.500,00	25.000,00	1.360,00	+ 26 % nad 8.500,00
25.000,00	50.000,00	5.650,00	+ 33 % nad 25.000,00
50.000,00	72.000,00	13.900,00	+ 39 % nad 50.000,00
72.000,00		22.480,00	+ 50 % nad 72.000,00

Nova lestvica – ZDoh-2Z od 22. 3. 2022

Če znaša neto <u>letna</u> davčna osnova v EUR		znaša dohodnina v EUR	
nad	do		
	8.755,00		16 %
8.755,00	25.750,00	1.400,80	+ 26 % nad 8.755,00
25.750,00	51.500,00	5.819,50	+ 33 % nad 25.750,00
51.500,00	74.160,00	14.317,00	+ 39 % nad 51.500,00
74.160,00		23.154,40	+ 45 % nad 74.160,00

2.6.1. Stopnje dohodnine po Zdoh-2Z:

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec, se za davčno leto 2022 uporabijo stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12 leta:

Lestvica objavljena decembra 2021

Če znaša neto <u>mesečna</u> davčna osnova v EUR		znaša dohodnina v EUR	
nad	do		
	708,33		16 %
708,33	2.083,33	113,33	+ 26 % nad 8.500,00
2.083,33	4.166,67	470,83	+ 33 % nad 25.000,00
4.166,67	6.000,00	1.158,33	+ 39 % nad 50.000,00
6.000,00		1.873,33	+ 50 % nad 72.000,00

Nova lestvica – ZDoh-2Z od 22. 3. 2022

Če znaša neto <u>mesečna</u> davčna osnova v EUR		znaša dohodnina v EUR	
nad	do		
	729,58		16 %
729,58	2.145,83	116,73	+ 26 % nad 729,58
2.145,83	4.291,67	484,96	+ 33 % nad 2.145,83
4.291,67	6.180,00	1.193,08	+ 39 % nad 4.291,67
6.180,00		1.929,53	+ 45 % nad 6.180,00

S spremembo 122. člena ZDoh-2 se stopnja dohodnine v najvišjem razredu iz 50 % spremeni na 45 %.

2.6.1.1. Davčne olajšave

1. Splošna olajšava

Lestvica objavljena decembra 2021

Višina skupne splošne olajšave je odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2022:

nad	do	
	13.316,83	3.500,00 + (18.700,38 - 1,40427 x skupni dohodek)
13.316,83		3.500,00

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

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v EUR		znaša splošna olajšava v EUR	
nad	do		
	1.109,74	291,67 + (1.558,37 – 1,40427 x bruto dohodek)	
1.109,74		291,67	

Če delojemalec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava (o čemer obvesti delodajalca), se davčna osnova zmanjša za 291,67 EUR.

Nova lestvica – ZDoh-2Z od 22. 3. 2022

S prehodno določbo se v triletnem prehodnem obdobju uvaja postopno dvigovanje splošne olajšave,

- 4.500 EUR za leto 2022,
- 5.500 EUR za leto 2023,
- 6.500 EUR za leto 2024,
- 7.500 EUR za leto 2025.



Če znaša neto skupni dohodek v EUR		znaša splošna olajšava v EUR	
nad	do		
	13.716,33	4.500,00 + (19.261,43 - 1,40427 x skupni dohodek)	
13.716,33		4.500,00	

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

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v EUR		znaša splošna olajšava v EUR
nad	do	
	1,143,03	375,00 + (1.605,12 - 1,40427 x bruto dohodek)
1.143,03		375,00

Če delojemalec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava (o čemer obvesti delodajalca), se davčna osnova zmanjša za 375,00 EUR.

2. Osebne olajšave

Lestvica objavljena decembra 2021

Namen	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Invalidu s 100 % telesno okvaro	17.658,84	1.471,57

Nova lestvica – ZDoh-22 od 22. 3. 2022

Namen	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Invalidu s 100 % telesno okvaro	18.188,61	1.515,72

3. Posebna osebna olajšava

Lestvica objavljena decembra 2021

Za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, znaša 3.500,00 EUR.

Nova lestvica – ZDoh-22 od 22. 3. 2022

Olajšava je določena v absolutnem znesku 3.500 EUR in se ne spreminja, ni več vezana na splošno olajšavo (111. in 113. člen ZDoh).

4. Posebna olajšava

Lestvica objavljena decembra 2021

• Za vzdrževane otroke:

	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Za prvega vzdrževanega otroka	2.436,92	203,08
Za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	8.830,00	735,83
Za drugega vzdrževanega otroka	2.649,24	220,77
Za tretjega vzdrževanega otroka	4.418,54	368,21
Za četrtega vzdrževanega otroka	6.187,85	515,65
Za petega vzdrževanega otroka	7.957,14	663,09

Za vse nadaljnje vzdrževane otroke se višina olajšave poveča za 1.769,30 EUR (mesečno za 147,44 EUR) glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka.

- **Za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana:**

Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
2.436,92	203,08

Nova lestvica – ZDoh-22 od 22. 3. 2022

- **Za vzdrževane otroke:**

	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Za prvega vzdrževanega otroka	2.510,03	209,17
Za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	9.094,90	757,91
Za drugega vzdrževanega otroka	2.728,72	227,39
Za tretjega vzdrževanega otroka	4.551,10	379,26
Za četrtega vzdrževanega otroka	6.373,48	531,12
Za petega vzdrževanega otroka	8.195,86	682,99

Za vse nadaljnje vzdrževane otroke se višina olajšave poveča za 1.822,38 EUR (mesečno za 151,87 EUR) glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka.

- **Za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana:**

Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
2.510,03	209,17

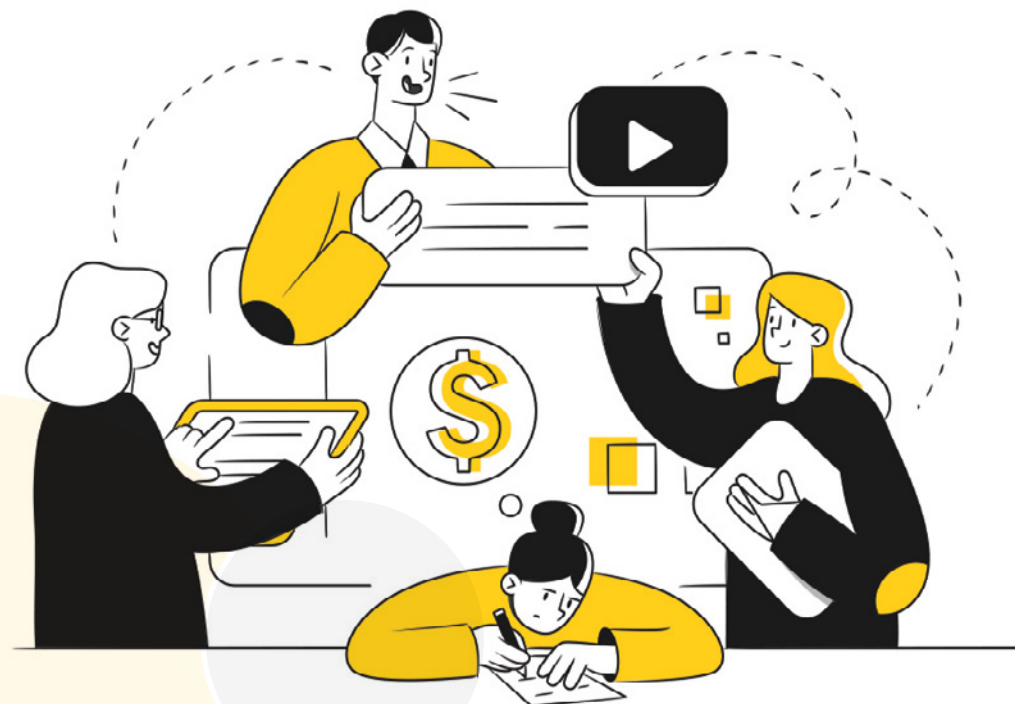
5. Olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje

Lestvica objavljena decembra 2021

Največ do zneska premije, ki je enak 24 % obveznih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zavarovanca oz. 5,844 % pokojnine zavarovanca in ne več kot 2.819,09 EUR letno.

Nova lestvica – ZDoh-22 od 22. 3. 2022

Največ do zneska premije, ki je enak 24 % obveznih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zavarovanca oz. 5,844 % pokojnine zavarovanca in ne več kot 2.903,65 EUR letno.



2.7. Povračila stroškov iz dela in drugi prejemki delavcev



Povračilo stroškov v zvezi z delom ni vključeno v plačilo za delo in **se tudi ne upošteva pri osnovi za odmero davka in socialnih prispevkov do višine, ki jo določa Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (v nadaljevanju: Uredba¹¹).

Omejitve glede višin povračil stroškov so opredeljene v kolektivnih pogodbah, notranjih aktih delodajalca oz. v prej omenjeni Uredbi.

Povračila stroškov se med kolektivni pogodbami dejavnosti razlikujejo, pravica in višina sta lahko različno definirani.

V skladu z zakonom (ZDR-1 in ZJU) mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov:

- za prehrano med delom,
- za prevoz na delo in z dela,
- za druge stroške, ki so vezani na pogodbo o zaposlitvi in niso predmet osnove za odmero,
- davkov in socialnih prispevkov.

¹¹ Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17, 71/18, 104/21 in 114/21).

2.7.1. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja - povračila stroškov v zvezi z delom¹²

Uredba določa zneske, do katerih se povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki iz delovnega razmerja ne všttevajo v davčno osnovo, zaradi česar se, če so izplačani do te višine, od njih ne plačajo davki in prispevki za socialno varnost.

Zneski, ki jih določa Uredba (zgornja višina neobdavčenega zneska v EUR):

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V EUR)	
PREHRANA MED DELOM		
	• če je delojemalec prisoten na delu vsaj 4 ure	6,12
	• za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur in več na dan)	0,76

¹² Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17, 71/18, 104/21 in 114/21).

PREVOZ NA DELO IN Z DELA

z javnim prevoznim sredstvom	od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela vsaj 1 km	Povračilo stroškov javnega prevoza 0,18
	če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot 1 km – za 1 km	0,18
ni možnosti javnega prevoza	za 1 km	0,18
službeno vozilo za privatne namene	delodajalec zagotovi tudi gorivo	povračilo se všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja

SLUŽBENO POTOVANJE

dnevnice v RS	• nad 6 do 8 ur	7,45
	• nad 8 do 12 ur	10,68
	• nad 12 ur	21,39
dnevnice v RS, če je zajtrk zagotovljen	• nad 8 do 12 ur	9,08
	• nad 12 ur	19,25

dnevnice za tujino	• nad 6 do 8 ur	25 % dnevnic
	• nad 8 do 12 ur	75 % dnevnic
	• nad 14 ur	100 % dnevnic
dnevnice za tujino, če je zajtrk zagotovljen	• nad 8 do 14 ur	dnevnice, zmanjšane za 15%
	• nad 14 ur	dnevnice, zmanjšane za 10%
prevoz	• z javnimi prevoznimi sredstvi	povračilo dejanskih stroškov
	• z osebnim avtomobilom	povračilo dejanskih stroškov
	• s kombiniranim vozilom v komercialne namene	povračilo dejanskih stroškov
	• najem osebnega avtomobila	povračilo dejanskih stroškov
	• prevozno sredstvo delojemalca – za 1 km	0,37
takse, gorivo v primeru službenega vozila, cestnine, parkirnine, stroški prevoza in prenosa stvari, prtljage		povračilo dejanskih stroškov
prenočevanje		povračilo dejanskih stroškov

TERENSKI DODATEK		
	če se najmanj 2 dneva zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in je zagotovljena prehrana in prenočišče – na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE		
	če se opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina – na mesec	334,00

DRUGI OSEBNI PREJEMKI		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V EUR)
JUBILEJNA NAGRADA		
Prizna se po enem kriteriju - skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu	• 10 let delovne dobe	460,00
	• 20 let delovne dobe	689,00
	• 30 let delovne dobe	919,00
	• 40 let delovne dobe	919,00

ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI	
	4.063,00

SOLIDARNOSTNA POMOČ		
smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana	stroški pogreba v primeru smrti delojemalca	3.443,00
težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar		1.252,00

PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO		
	• 1. letnik	250,00
	• 2. letnik	300,00-
	• 3. letnik	400,00-

PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO		
	• na mesec	172,00

2.7.2. Prevoz na delo/z dela

Uredba določa omejitve višin povračil stroškov prevoza, ki se ne vštevajo v davčno osnovo, ne določa pa pravic in obveznosti delodajalcev in delojemalcev v zvezi s povračilom stroškov prevoza na delo in z dela. Te pravice so določene v delovnopravnih predpisih, veljavnih kolektivnih pogodbah (npr. panožnih, podjetniških na ravni delodajalca ...) ali pa v pogodbi o zaposlitvi med delojemalcem in delodajalcem.

S spremembo Uredbe (Ur. l. 104/21, 114/21) se spreminja le davčna obravnava povračil stroškov prevoza na delo in z dela oz. se spreminja le znesek, do katerega se povračilo stroškov prevoza na delo in z dela ne vštevava v davčno osnovo.

Spremembe za delojemalce v zasebnem sektorju so se začele uporabljati meseca **septembra 2021**.

Po novi določbi 3. člena Uredbe se po prvem odstavku povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela ne vštevava v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine **0,18 evra za vsak polni kilometer** razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela **za vsak dan prisotnosti na delu**, če je mesto opravljanja dela vsaj **en kilometer oddaljeno** od delojemalčevega običajnega prebivališča.

Po spremembi Uredbe se neobdavčeno povračilo stroškov prevoza na delo in z dela od meseca **septembra 2021 ne veže več na višino cene javnega prevoza**, ampak le na višino 0,18 evra za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela. Ta kilometrina se pomnoži s številom dni prisotnosti na delu in na ta način dobimo neobdavčen znesek povračila.

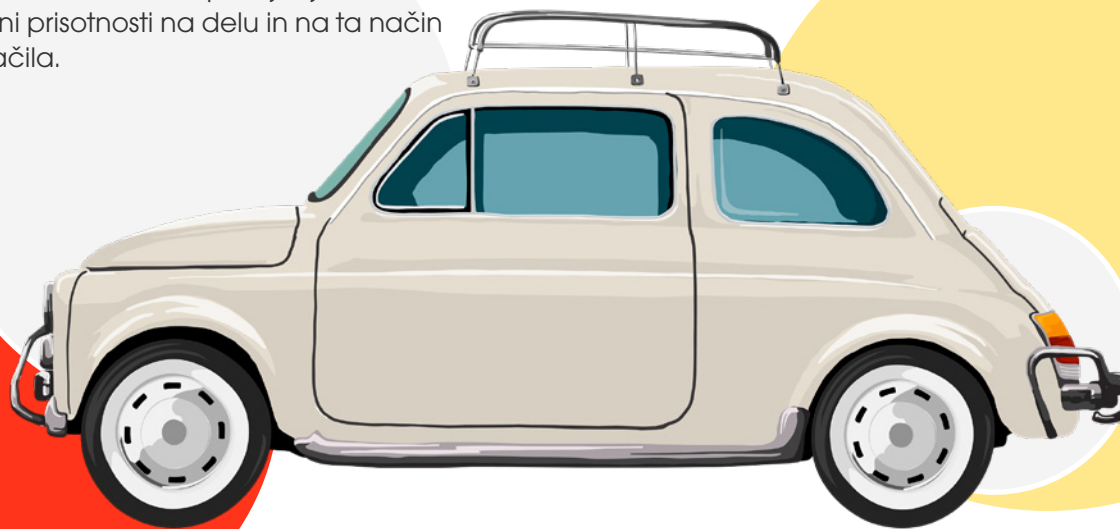
Poleg tega nov drugi odstavek 3. člena Uredbe določa, da se za obdobja **od meseca septembra 2021 dalje**, če je znesek, ki je izračunan na podlagi prvega odstavka, za posamezni mesec **nižji od 140 evrov**, v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja pod pogoji iz prvega odstavka ne vštevava povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini **140 evrov mesečno**.

Tako lahko po novem delodajalec delavcu, za katerega z uporabo kilometrine v višini 0,18 evra in na podlagi določbe v delovnopravnih podlagah izračuna nižji znesek povračila stroškov za prevoz na delo in z dela kot 140 evrov (npr. 100 evrov), izplača delavcu znesek 140 evrov, ki je neobdavčen.

Da bi ugotovili, kolikšno povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela **pripada delavcu**, je še vedno potrebno **preveriti določbe v delovnopravnih podlagah, kot so npr. kolektivna pogodba, interni akti delodajalca in pogodba o zaposlitvi**. Na tej podlagi ugotovimo znesek povračila, ki ga moramo izplačati delavcu, ne glede na nove določbe Uredbe.

V nadaljevanju podajamo nekaj praktičnih primerov izračuna povračila stroškov iz dela.¹³

¹³ Povzeto po: Računovodja, 2022.





Praktični primer

PRIMER 1:

Delavec v gospodarstvu prejme povračilo stroškov za prevoz na delo v višini 135 eur.

Delavec je bil v septembru prisoten na delu 15 dni, razdalja med prebivališčem in mestom opravljanja dela znaša 25 km. Interni akt delodajalca določa, da delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 0,18 evra za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela glede na število dni prisotnosti na delu.

$25 \text{ (razdalja)} \times 2 \text{ (obe smeri)} \times 0,18 \text{ (kilometrini)} \times 15 \text{ (št. dni prisotnosti na delu)} = 135 \text{ eur.}$

Delodajalec bo delavcu izplačal neobdavčeno povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 135 eur.

PRIMER 2:

Delavec v gospodarstvu prejme povračilo stroškov za prevoz na delo v višini 140 eur.

Delavec je bil v septembru prisoten na delu 15 dni, razdalja med prebivališčem in mestom opravljanja dela znaša 25 km. Interni akt delodajalca določa, da delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v maksimalni višini, ki je po uredbi neobdavčena.

$25 \times 2 \times 0,18 \times 15 = 135 \text{ eur}$

Delodajalec bo delavcu izplačal neobdavčeno povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 140 eur.

PRIMER 3:

Delavec v gospodarstvu prejme povračilo stroškov za prevoz na delo v višini 205,20 eur.

Delavec je bil v septembru prisoten na delu 19 dni, razdalja med prebivališčem in mestom opravljanja dela znaša 30 km. Interni akt delodajalca določa, da delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 0,18 evra za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela glede na število dni prisotnosti na delu.

$30 \times 2 \times 0,18 \times 19 = 205,20 \text{ eur}$

Delodajalec bo delavcu izplačal neobdavčeno povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 205,20 eur.

PRIMER 4:

Delavec v gospodarstvu prejme povračilo stroškov za prevoz na delo v višini 160 eur.

Delavec je bil v septembru prisoten na delu 15 dni, razdalja med prebivališčem in mestom opravljanja dela znaša 25 km, cena mesečne vozovnice za javni prevoz znaša 160 eur. Kolektivna pogodba določa, da delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini mesečne vozovnice za javni prevoz.

$25 \times 2 \times 0,18 \times 15 = 135 \text{ eur.}$

Delodajalec bo delavcu izplačal povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 160 eur, od česar je neobdavčenih 140 eur. Znesek v višini 20 eur se vštevja v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

PRIMER 5:

Delavec v gospodarstvu prejme povračilo stroškov za prevoz na delo v višini 180 eur.

Delavec je bil v septembru prisoten na delu 19 dni, razdalja med prebivališčem in mestom opravljanja dela znaša 30 km, cena mesečne vozovnice za javni prevoz znaša 180 eur. Kolektivna pogodba določa, da delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini mesečne vozovnice za javni prevoz.

$$30 \times 2 \times 0,18 \times 19 = 205,20 \text{ eur.}$$

Delodajalec bo delavcu izplačal neobdavčeno povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 180 eur.

2.7.3. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust je prejemek delavca iz delovnega razmerja, ki ga je delodajalec dolžan po zakonu (131. člen ZDR-1) izplačati delavcu. Vsakemu delavcu, ki mu pripada pravica do celotnega letnega dopusta, je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust **najmanj v višini minimalne plače**. V primeru, ko ima delavec pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, ima posledično tudi pravico samo do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

Regres se izplačuje **enkrat letno**, najkasneje do 1. julija tekočega leta. Delodajalec lahko zaradi nelikvidnosti regres izplača kasneje, in sicer najkasneje do 1. novembra tekočega leta.



Regres pripada tudi delavcu, ki je najmanj en mesec redno zaposlen pri delodajalcu. Upravičen je do sorazmernega dela letnega dopusta in sorazmernega dela regresa - 1 mesec.

Praktični primer



PRIMER 6:

Delavec je v letu 2021 delal 8 mesecev, zato je bil upravičen do sorazmernega dela regresa. Regres je dobil izplačan do 1. 7. v višini minimalne plače, ki znaša 1.024,24 €. V letu 2021 je torej delal samo 8 mesecev, zato je upravičen le do sorazmernega dela regresa. Upravičen je do 8/12 regresa, v primeru, da je prejel regres v celoti, pa mora razliko na zahtevo delodajalca vrniti.

Izračun

$$1.024,24 \text{ eur} / 12 = 85,35 \text{ eur/mesec.}$$

$$85,35 \text{ eur} \times 8 = 682,80 \text{ eur} - \text{regres, do katerega je delavec upravičen.}$$

$$1.024,24 \text{ eur} - 682,80 \text{ eur} = 341,44 \text{ eur} - \text{del regresa ki, ga mora delavec vrniti delodajalcu, če ga le-ta zahteva in če je delavec regres prejel v celoti.}$$



2.7.4. Odpravnina v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti

ZDR-1 v 108. členu določa delavčevo pravico do odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi **iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti**, osnovo za izračun odpravnine in minimalno višino odpravnine po zakonu. Delodajalec mu jo je dolžan izplačati.



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.

Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 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.

Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. Če kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi določa pravico do odpravnine ugodnejše od [ZDR-1](#), je treba pri obračunu in izplačilu upoštevati tudi to pravno podlago.

Delodajalec in delavec morata upoštevati veljavne kolektivne pogodbe, kadar le-te določajo za delavca ugodnejše pravice.



Če je v teh pravnih podlagah dogovorjena višja odpravnina, jo mora delodajalec izplačati v tem, višjem znesku, sicer ima delavec **v petletnem zastaralnem roku pravico izložiti razliko**.

Omejitev na 10-kratnik osnove torej strankam kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi ne preprečuje, da bi ugodnejše od zakonskega minimuma določile višino odpravnine, temveč **na zakonsko minimalno odpravnino davčni predpisi vežejo neobdavčeni prejemek** iz tega naslova. Dohodnina in prispevki za socialno varnost se ne plačajo za prejeti znesek odpravnine v višini, kot jo mora delodajalec delavcu izplačati na podlagi zakona (108. člen ZDR-1), vendar največ do višine 10-kratnika povprečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji, kot jo določa ZDoh-2.

9. točka prvega odstavka 44. člena ZDoh-2:

»Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je določena kot pravica iz delovnega razmerja in izplačana pod pogoji, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih, v višini odpravnine, kot je določena zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, ki jo je delodajalec dolžan izplačati na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13), vendar največ do višine desetih povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji. Za odpravnino iz prejšnjega stavka se ne šteje odpravnina zaradi odpovedi vsake naslednje pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu ali pri osebi, ki je z delodajalcem povezana oseba in odpravnina, izplačana delojemalcu, ki je z delodajalcem povezana oseba.«

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. V zvezi s tem določilom se je v praksi pojavilo vprašanje, ali gre za povprečje delavčevih zadnjih treh izplačanih plač pred odpovedjo ali delavčevih obračunanih plač za zadnje tri mesece pred odpovedjo. Glede na razlago izhaja, **da je za izračun povprečja treba izhajati iz delavčevih zadnjih treh izplačanih plač pred podano odpovedjo.**

Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima v skladu z zakonom (79. člen ZDR-1), pravico do odpravnine.



V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove povprečne plače zadnjih treh mesecev dela.

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto oz. če je trajanje zaposlitve za določen čas daljše od enega leta, se ta višina sorazmerno povečuje še za vsak mesec dela in ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini:

- 1/5 osnove za eno leto + 1/60 osnove za vsak dodatni mesec zaposlitve nad enim letom.

Višina odpravnine pri zaposlitvi za določen čas se odmeri podobno kot pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, vendar ne popolnoma enako.

Razlika je v tem, da imajo delavci, zaposleni za določen čas, pravico do odpravnine ob izteku pogodbe po 79. členu ZDR-1 tudi v primerih, **ko je obdobje** njihove **zaposlitve** za določen čas **krajše od enega leta**, medtem ko je pogoj za odpravnino po 108. členu ZDR-1, da je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto.



Pravice do odpravnine nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre

- za **nadomeščanje** začasno odsotnega delavca;
- v primeru **prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela**, ki traja **manj kot tri mesece** v koledarskem letu;
- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za **opravljanje javnih del**;
- za **prenehanje pogodbe** o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve **v ukrepe aktivne politike zaposlovanja** v skladu z zakonom.

Delavec se lahko odpove ali se dogovori za **nižji znesek odpravnine** le izjemoma v zakonsko določenem primeru, in sicer le **v postopku prisilne poravnave. Vnaprejšnji sporazum o odpovedi delu ali celotni odpravnini ni veljaven.** Zakon izrecno zahteva *pisni* sporazum o načinu izplačila ali zmanjšanju višine odpravnine pod pogojem, pod katerim je tak sporazum sploh dopustno skleniti, in sicer če bi bil zaradi izplačila ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.



Neizplačilo odpravnine pomeni prekršek, za katerega se delodajalcu izreče globa.

2.7.5. Odpravnina ob upokojitvi

Če ni drugače določeno v kolektivni pogodbi, delavcu, ki je bil vsaj 5 let zaposlen pri delodajalcu, pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oz. v višini dveh povprečnih plač, ki jih je imel delavec v preteklih treh mesecih, če je to zanj ugodneje.



V primeru, da **se delavec** po upokojitvi **ponovno zaposli**, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima **ponovne pravice do odpravnine ob upokojitvi**.

2.7.6. Solidarnostna pomoč

Pravica in višina ter kriteriji solidarnostne pomoči so praviloma **določeni v kolektivnih pogodbah in internih aktih delodajalca**. Višine solidarnostnih pomoči se med kolektivni pogodbami razlikujejo.

Pravico do solidarnostne pomoči **ima delavec v primerih izjemnih okoliščin**, npr. daljše bolezni, smrti delavca ali njegovega vzdrževanega družinskega člana. Zgornja višina, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, je določena z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

2.7.7. Plačilni dan in pisni obračun plače

Plača se izplačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

Plača se izplačuje najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.



V primeru, ko je plačilni dan na dela prosti dan, se izplača najkasneje naslednji delovni dan. O vsakokratni spremembi plačilnega dne je delodajalec o tem dolžan predhodno obvestiti delavce o novem datumu izplačila plače. **Plača se praviloma izplača delavcu na njegov bančni račun**, ZDR-1 pa dopušča, da se s kolektivno pogodbo dejavnosti lahko določi drugačen način izplačila povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov. Tak drugačni način izplačevanja pa ni mogoč za izplačilo plače, ki mora biti redno nakazana na bančni račun delavca. Na plačilni dan mora biti plačilo na razpolago delavcu.

Delodajalec je delavcu dolžan izdati **pisni obračun plače** do konca plačilnega dne. **Pisni obračun plače**, ki ga mora delodajalec izdati delavcu ob vsakokratnem izplačilu, **je tudi verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno varstvo**. Vsebovati mora vse tiste sestavine, ki omogočajo, da se obračun šteje za verodostojno listino, na podlagi katere je mogoče podati sodno izvršbo.

Delodajalec je delavcu dolžan izdati pisni obračun plače:

- za vsako plačilno obdobje posebej (na plačilni dan),
- za posamezno koledarsko leto (do 31. januarja za preteklo leto).



Vsi stroški, vezani na izplačilo plače, bremenijo delodajalca.

3. DELOVNI ČAS, NADURNO DELO, NOČNO DELO IN POČITKI PO ZDR-1

3.1. Polni delovni čas

Polni delovni čas (v nadaljevanju: DČ) **znaša 40 ur na teden**, kar pa ne pomeni, da delavec ne sme delati več ur na teden. Gre za omejitev povprečnega tedenskega DČ. V DČ se šteje tudi čas priprave na delo (preoblačenje v delovna oblačila, priprava delovnih naprav in čas odmora, čas službenega potovanja itd.).

DČ je lahko razporejen enakomerno in neenakomerno.

Enakomerni DČ pomeni delo v enakem razporedu tekom celega tedna, npr. pet dni v tednu po osem ur (lahko tudi na štiri dni po 10 ur, ne sme pa npr. trajati tri dni po 12 ur).

Neenakomerni DČ pomeni, da delavec v določenem obdobju dela več kot polni delovni čas (ne pa več kot 56 ur na teden), v drugem obdobju pa manj kot polni delovni čas, pri čemer mora v obdobju šestih mesecev (ali v obdobju 12 mesecev, kar lahko določa Kolektivna pogodba dejavnosti- v nadaljevanju KP), povprečna delovna obveznost znašati polni DČ. Delovna obveznost na dan ne sme trajati več kot 13 ur (počitek ne sme trajati manj kot 11 ur na dan).



Razporeditev in pogoji za neenakomerno in začasno prerazporeditev delovnega časa **se določijo s pogodbo o zaposlitvi** v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Določbe o prepovedi dela nadur za določene delavce, veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa.

DČ se zaradi potreb delovnega procesa lahko tudi začasno prerazporedi. V tem primeru mora delodajalec delavca obvestiti najmanj en dan pred prerazporeditvijo delovnega časa. V primeru začasne prerazporeditve DČ veljajo iste omejitve, kot veljajo pri neenakomernem delovnem času.

Če delavec zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev.



3.2. Nadurno delo

Delodajalec lahko uvede nadurno delo le v primerih, ki jih določa zakon, in sicer v primeru povečanega obsega dela, zaradi preprečitve škode, odvrnitve okvare na delovnih sredstvih, zagotovitve varnosti ljudi in premoženja, vendar tudi v tem primeru le, če ni mogoče to delo z boljšo organizacijo opraviti v polnem DČ ali z zaposlitvijo novih delavcev.

Nadurno delo je z zakonom časovno omejeno: največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Za vsakokratno odreditev nadurnega dela, ki presega 170 ur letno (največ 230 ur na leto) mora delodajalce pridobiti pisno soglasje delavca.

Prepoved nadurnega dela je lahko absolutna ali relativna.

Absolutna prepoved nadurnega dela velja za

- mlajše od 18 let,
- delavce, ki bi se jim po pisnem mnenju medicine dela (ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika) lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavce, ki imajo polni delovni čas krajši od 36 ur,
- delavce, ki delajo krajši delovni čas po posebnih predpisih - v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju,
- delavke v času nosečnosti in še eno leto po porodu oz. ves čas, ko dojijo.

Relativna prepoved velja za

- starejše delavce,
- delavce, ki negujejo otroka do treh let,
- delavce, ki živijo sami z otrokom do sedem let ali s hudo bolnim otrokom, vendar le s pisnim soglasjem.



Nadurno delo mora biti odrejeno **pisno**, le **v primeru nujnosti dela** lahko tudi **ustno**, a mora biti pisna odreditev vročena delavcu najkasneje do konca delovnega tedna.

3.3. Nočno delo

Po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) se kot **nočno delo šteje delo med 23. in 6. uro zjutraj naslednjega dne**. Če je določena nočna izmena, se kot nočno delo šteje tudi delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 6. uro naslednjega dne. Če pa je nočna izmena organizirana od 21. ure do 5. ure zjutraj, ne gre za nočno izmeno in se kot nočno delo šteje le delo v času od 23. do 5. ure zjutraj.

Delavec nočne izmene sme delati na ta način najdlje en teden, več pa le, če s tem pisno soglaša.



Prepoved nočnega dela je lahko absolutna ali relativna.

Absolutna prepoved nočnega dela velja za

- mlajše od 18 let,
- delavke v času nosečnosti in še eno leto po porodu oz. v času dojenja.

Relativna prepoved nočnega dela velja za

- starejše delavce,
- delavce, ki negujejo otroka do treh let starosti in
- delavce, ki živijo sami z otrokom do sedem let starosti ali hudo bolnim otrokom oz. otrokom, ki potrebuje posebno nego in varstvo, vendar le s PISNIM soglasjem.

3.4. Odmori in počitki

Dnevni počitek

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico dnevno do odmora v trajanju **30 minut**. Delavec, ki dela krajši delovni čas, pa ima pravico do odmora v sorazmerju s časom prisotnosti na delu, vendar le pod pogojem, da dela najmanj 4 ure na dan. Delavec, ki dela štiri ure na dan, ima pravico do **15-minutnega odmora**. V primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa, se dolžina odmora določi sorazmerno dolžini delovnega časa.

Delavcu pripada v obdobju 24 ur pravica do počitka v nepretrganem trajanju najmanj 12 ur, v primeru neenakomerne ali začasno prerazporeditve DČ pa ima pravico do najmanj 11 ur dnevnega počitka.

Tedenski počitek

V obdobju 7 zaporednih dni ima delavec pravico do 24 ur počitka (tedenski počitek). Če mora delavec delati na njegov običajni dan dnevnega počitka, se mu mora zagotoviti tedenski počitek na kateri drug dan v tednu.



Če organizacija dela terja delo na nedeljo (ki je v Sloveniji običajno dan tedenskega počitka), mora delodajalec delavcu zagotoviti 24-urni počitek v teku 7 dni.

Delodajalec lahko določene posebnosti, ki se tičejo nočnega dela, dnevnega/tedenskega počitka in trajanja obdobja, v katerem se pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost, uredi le v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.



4. ODSOTNOSTI Z DELA PO ZDR-1

4.1. Letni dopust

Vsak delavec pridobi pravico do letnega dopusta (v nadaljevanju: LD) s sklenitvijo delovnega razmerja, ne glede na to, ali je pogodba o zaposlitvi sklenjena **za nedoločen ali določen čas, za polni ali krajši delovni čas**.

Celotni minimalni letni dopust v posameznem koledarskem letu po samem zakonu znaša najmanj **štiri tedne**.



Minimalno trajanje štirih tednov se preračuna na število dni, ki po razporedu DČ veljajo za posameznega delavca. To pomeni, da **petdnevni delovni teden prinaša pravico do 20 dni minimalnega LD**, šestdnevni delovni teden pravico do 24 minimalnega LD, štiridnevni delovni teden pa prinaša pravico do 16 dni minimalnega LD.

Daljšje trajanje minimalnega LD se poveča s številom dodatnih dni v primeru, ko delavec izpolnjuje določene kriterije. Že sam zakon določa, da delavcu pripadajo **dodatni dnevi LD**, če delavec izpolnjuje naslednje kriterije:

- starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60 % okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinsko varstvo – **3 dni**,
- delavec za vsakega otroka do 15 let starosti – **1 dan**,
- nočni delavec – **število dodatnih dni je prepuščeno KP dejavnosti**,
- delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti – **7 dni**.

Pomembni so še ostali kriteriji, ki so določeni v KP, in sicer zahtevnost delovnega mesta, izkušnje, socialni status itd.

Na pridobitev pravice do letnega dopusta ne vpliva dejstvo ali je delavec dejansko opravljal delo ali pa je bil odsoten zaradi bolniškega dopusta, materinskega ali starševskega dopusta, izobraževanja ali drugih osebnih okoliščin. **Krajši delovni čas ne vpliva na dolžino letnega dopusta.**



Sorazmerni del letnega dopusta

V primeru, da ima delavec v posameznem koledarskem letu krajšo zaposlitve od enega leta, mu pripada sorazmerni LD, in sicer 1/12 LD za vsak mesec zaposlitve (npr. za šest mesecev zaposlitve znaša sorazmerni del 6/12, kar pomeni, da bo po preračunu v primeru šestdnevnega delovnega tedna pridobil 12 dni LD).



Praktični primer

PRIMER 7:

Če bi bil delavec v podjetju zaposlen 12 mesecev v istem letu, bi mu pripadal dopust v obsegu 24 dni. Ker pa se je delavec zaposlil s 1. julijem, mu pripada dopust le za drugo polovico leta oz. za obdobje 6 mesecev.

Izračun: $24 \text{ delimo z } 12 \text{ in znesek pomnožimo s } 6 = 12$.

Delavec, ki ima pravico do izrabe LD v sorazmernem delu, ima že na začetku naslednjega leta takoj pravico do izrabe celotnega LD.



Delavec, ki ima pravico do sorazmernega letnega dopusta, ima pravico do sorazmernega dela **regresa**.

Delavec se ne more odpovedati pravici do letnega dopusta. Zakon določa eno samo izjemo, in sicer v primeru prenehanja delovnega razmerja se delavec in delodajalec lahko dogovorita za izplačilo denarnega nadomestila namesto izrabe letnega dopusta.

Izraba letnega dopusta

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, vendar mora en del trajati najmanj **dva tedna v tekočem koledarskem letu** (možna je tudi izraba v enem delu). O načinu in času izrabe odloča delodajalec, pri tem pa mora upoštevati tudi možnosti za počitek delavca ter njegove družinske obveznosti.

Preostanek LD iznad dveh tednov lahko delavec prenese v naslednje koledarsko leto in ga izrabi do **30. junija**.



Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni LD v času šolskih počitnic.



Delavec ima pravico izrabiti ves LD, ki ga ni mogel izrabiti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.



Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve pri posameznem delodajalcu.



Vsak delavec ima pravico izrabiti **en dan letnega dopusta** na dan, ki ga sam določi, o čemer mora delodajalca obvestiti najmanj tri dni pred izrabo.

4.2. Druge odsotnosti z dela

Že na podlagi zakona (ZDR-1) ima delavec pravico do plačne odsotnosti z dela zaradi njegovih **osebnih okoliščin**, kot so:

- lastna poroka,
- smrt ožjih družinskih članov in
- hujša nesreča, ki zadene delavca.

Zakon določa pravico do enega prostega dneva za vsak primer, skupaj največ 7 plačanih dni v posameznem koledarskem letu. V KP so določeni tudi drugi primeri (npr. selitev, rojstvo, poroka itd.).



Plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin lahko delavec izrabi le ob nastopu primera in ne kasneje.

5. IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja **v skladu s potrebami delovnega procesa**.

V navedenem primeru lahko delodajalec delavca napoti na izobraževanje, delavec pa izobraževanja nima pravice odkloniti.



V primeru napotitve na izobraževanje s strani delodajalca se čas izobraževanja všteva v delovni čas.

V primeru izobraževanja v **lastnem interesu** morata delavec in delodajalec skleniti **dogovor o izobraževanju**. Delavec, ki se izobražuje, ima neposredno na podlagi zakona, pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oz. opravljanja izpita, ko le-tega opravlja prvič.

6. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

6.1. Varstvo zaradi nosečnosti in starševstva

ZDR-1 zagotavlja posebno varstvo delavkam v povezavi z nosečnostjo, s porodom in z dojenjem oz. delavkam in delavcem zagotavlja varstvo z njihovimi starševskimi obveznostmi, in sicer:

- **prepoved opravljanja določenih del v času nosečnosti in v času dojenja**, kar pomeni, da mora delodajalec v tem času zagotoviti delavki delo, ki ne bo ogrozilo njenega zdravja in zdravja njenega otroka¹⁴. Če delovno mesto ni primerno, mora delodajalec delavki zagotoviti drugo primerno delo (ukrepi za začasno prilagoditev dela), **plača pa mora ostati enaka, kot če bi delavka opravljala svoje delo**. Če pa tega ne more zagotoviti in je delavka zato **odsotna z dela**, ji mora za ta čas zagotoviti nadomestilo plače (v višini 100 % osnove).
- **delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oz. ves čas, ko doji otroka**, ne sme opravljati **nadurnega dela ali delati ponoči**, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost zanjo in njenega otroka.
- delavki (delavcu), **ki neguje otroka do 3 let starosti**, se lahko naloži nadurno delo ali nočno delo le z njenim (njegovim) **pisnim soglasjem**.
- delavcu, **ki neguje in varuje otroka mlajšega od 7 let**, ali hudo bolnega otroka, ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in živi sam z otrokom, se lahko odredi nadurno delo ali nočno delo le z njegovim **pisnim soglasjem**.
- **delavka, ki doji otroka do njegovih 18 mesecev** starosti in ki dela s polnim DČ, ima pravico do dojenja med DČ, ki **traja najmanj eno uro na dan**.

¹⁴Op. av: podrobnosti so določene v podzakonskem aktu, ki ga je sprejelo Ministrstvo za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti v soglasju z Ministrstvom za zdravje (Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 62/2015).

Materinski, očetovski in starševski dopusti so urejeni v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih - ZSDP-1¹⁵.



Delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke razen, če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbo o zaposlitvi:

- delavki v času nosečnosti,
- delavki, ki doji otroka do enega leta starosti,
- staršem, v času, ko izrabljajo materinski, očetovski, starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

V **posebnih primerih** opisano varstvo pred odpovedjo **ne velja**, in sicer:

- če so podani razlogi za izredno odpoved ali
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

6.2. Varstvo delavcev mlajših od 18 let

ZDR-1 delavcem, mlajšim od 18 let, zagotavlja posebno varstvo, in sicer:

- mladim delavcem je **prepovedano opravljanje težkih in zdravju škodljivih del**. Podrobnejša opredelitev teh del je določena v posebnem Pravilniku¹⁶ (izda ga minister za delo v soglasju z ministrom za zdravje),
- **prepoved nadurnega dela, neenakomernega in začasno prerazporejenega DČ,**
- **prepoved nočnega dela** (med 22. in 6. uro naslednjega dne, v primeru kulturne, umetniške, športne in oglaševalske dejavnosti pa med 24. in 4. uro naslednjega dne),
- **povečan LD za 7 delovnih dni.**

¹⁵Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih - ZSDP-1 (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20 in 92/21).

¹⁶Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 62/15).

6.3. Varstvo oseb s statusom invalida

6.3.2. Opredelitev invalidne osebe

Invalidi uživajo posebno varstvo po delovnopravni zakonodaji, po predpisih s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja in po predpisih o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Delavec lahko pridobi status invalida na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju: ZPIZ) pod pogoji in na način, ki ga določata Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ-2¹⁷) in Zakon o splošnem upravnem postopku - ZUP¹⁸.

Postopek za priznanje invalida se začne na predlog osebnega zdravnika kot posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem in ukrepi medicinske rehabilitacije.



Izvedenski organ ZPIZ-a ugotovi kategorijo invalidnosti, delavec pa pridobi pravice iz invalidskega zavarovanja na podlagi pravnomočne in izvršljive odločbe izvedenskega organa.

¹⁷Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19, 75/19, 139/20, 189/20 – ZFRO, 51/21, 121/21, 162/21, 196/21 – ZDOsk in 10/22).

¹⁸Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb).

Poznamo tri kategorije invalidnosti:

- **I. kategorija:** če delavec ni več zmožen opravljati pridobitnega dela oz. opravljati svojega poklica in nima preostale delovne zmožnosti,
- **II. kategorija:** če je delavčeva zmožnost za opravljanje svojega poklica zmanjšana za 50 % ali več,
- **III. kategorija:** če delavec ni več zmožen za delo s polnim DČ, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim DČ najmanj 4 ure dnevno oz. je delovna zmožnost za poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če delavec še lahko dela v svojem poklicu s polnim DČ, vendar ni zmožen delati na delovnem mestu, na katerem trenutno dela.

Vzroki za nastanek invalidnosti:

- poškodbe pri delu,
- poklicna bolezen,
- bolezen in/ali poškodba izven dela.

6.3.3. Pravice invalidne osebe

2.6.1.4. Pridobitev pravice do invalidske pokojnine

Pogoji za pridobitev omenjene pravice so naslednji:

- če je nastala invalidnost I. kategorije,
- če je nastala invalidnost II. kategorije in delavec ni zmožen za drugo delo s polnim DČ, poklicna rehabilitacija pa mu ni zagotovljena, ker je starejši od 55 let,
- če je nastala invalidnost III. kategorije in ni zmožen za delo s krajšim DČ, poklicna rehabilitacija pa mu ni zagotovljena, ker je starejši od 50 let,
- če je nastala invalidnost II. in III. kategorije in mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev, ker je dopolnil 65 let.

6.3.2.1. Pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti

Po pridobitvi statusa invalida na podlagi dokončne in izvršljive Odločbe ZPIZ-a mora delodajalec:

- invalidu zagotoviti **drugo delo**, ki ustreza **njegovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in preostali delovni zmožnosti**. Pri tem lahko tako invalid kot delodajalec zahtevata **dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije ZPIZ**, vsekakor pa je potrebno predhodno pridobiti vsaj mnenje izvajalca **medicine dela**;
- zagotoviti **poklicno rehabilitacijo**;
- zagotoviti **delo s krajšim delovnim časom**;
- zagotoviti določeno **nadomestilo plače** (zagotovi ZPIZ).

Premestitev na drugo delo

Premestitev na drugo delo **mora zagotoviti delavcu njegov delodajalec**. Pri tem mora biti premestitev na novo delovno mesto oz. na isto delovno mesto ustrezna glede na omejitve, ki jih določa delavčeva Odločba o invalidnosti.

Poklicna rehabilitacija

Je celostni proces, v katerem se delavec usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ponovno vključi v delovno okolje. Poklicna rehabilitacija je tudi usposobitev za opravljanje istega poklica ali dela s prilagoditvijo delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi delavec z II. kategorijo invalidnosti, ki še ni dopolnil 55 let in ki se lahko usposobi za drugo delo v polnem DČ, ter delavec III. Kategorije invalidnosti, ki še ni dopolnil 50 let in ki se lahko usposobi za delo najmanj 4 ure dnevno.

Pravica do poklicne rehabilitacije se uresniči na podlagi **pogodbe o poklicni rehabilitaciji, ki jo podpiše delovni invalid, delodajalec in ZPIZ. Stroške rehabilitacije nosi ZPIZ, ki tudi zagotovi nadomestilo delavca v času rehabilitacije.**

Delo s krajšim delovnim časom, najmanj 4 ure dnevno

Delo s krajšim DČ mora delavcu zagotavljati delodajalec. Delno nadomestilo delavcu zagotavlja iz svojih sredstev ZPIZ v višini, ki ustreza skrajšanju polnega DČ, in sicer:

- v višini 50 % za 4 ure dnevno oz. 20 ur tedensko,
- v višini 37,5 % za 5 ur dnevno oz. 25 ur tedensko,
- v višini 25 % za 6 ur dnevno oz. 30 ur tedensko,
- v višini 12,5 % za 7 ur dnevno oz. 35 ur tedensko.

Nadomestilo za invalidnost

Nadomestilo za invalidnost se delavcu v odstotku **odmeri od invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti**, in sicer:

- **delavcu, ki je opravil poklicno rehabilitacijo in je star nad 55 let ter ima priznano II. kategorijo invalidnosti:**
 - o v višini 80 %, če mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi pozitivnega mnenja Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju Komisija) ali neodvisno od njegove volje ali krivde,
 - o v višini 40 %, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi po 58 letu starosti,
 - o v višini 20 %, če je prekinil delovno razmerje po lastni volji ali krivdi pred dopolnitvijo 58 let starosti,
 - o v višini 20 %, če se zaposli na drugem delovnem mestu.
- **delavcu s priznano III. kategorijo invalidnosti, ki mu je delovna zmožnost zmanjšana za manj kot 50 % ali lahko še dela v svojem poklicu s polnim DČ, vendar ni zmožen delati na svojem delovnem mestu:**
 - o v višini 60 %, če mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi pozitivnega mnenja Komisije ali neodvisno od njegove volje ali krivde,
 - o v višini 25 %, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi,

- o v višini 35 %, če se je zaposlil na drugem delovnem mestu.



Kontrolni pregledi so za invalida obvezni, in sicer v primeru, ko delavec pravice iz invalidskega zavarovanja pridobi pred 45 letom starosti. Tudi invalida, starejšega od 45 let, se lahko pozove na kontrolni pregled.

6.3.5. Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu

Delovni invalid **ni več absolutno zaščiten pred izgubo zaposlitve**.

ZDR-1 določa načelo **relativnega varovanja zaposlitve** delovnega invalida z možnostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi:

- **nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti:** če torej delodajalec delovnemu invalidu II. ali III. kategorije zaradi nastanka invalidnosti ne more zagotoviti ustreznega dela oz. zagotoviti dela s krajšim DČ in mu ustreznega dela ne more ponuditi niti kakšen drug delodajalec, lahko delodajalec začne postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu.
- **poslovnega razloga:** invalidu lahko sledi odpoved iz poslovnega razloga tudi v primeru, ko delodajalec iz ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških in podobnih razlogov zapira določena delovna mesta oz. zmanjšuje število zaposlenih na določenih delovnih mestih in ko med zaposlenimi ta delovna mesta zasedajo (tudi) invalidi.



V obeh primerih je invalid ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi upravičen do pravic, ki pripadajo delavcu ob odpovedi iz poslovnega razloga, tj. do odpovednega roka, odpravnine in do pravic na ZRSZ (denarno nadomestilo za brezposelnost).



Ob uvedbi postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko invalid poda zahtevo, da delodajalec pisno obvesti sindikat, katerega član je (sindikat na podlagi podatkov lahko ugotovi, da je predlagana odpoved neutemeljena). Sindikat o tem obvesti delodajalca in Komisijo.

Delovni invalid je lahko odpuščen tudi v primeru, ko ne podpiše pogodbe o poklicni rehabilitaciji (ne konča rehabilitacijo v predpisanem roku oz. ne nastopi dela, ki je dogovorjeno s to pogodbo), ne nastopi dela na drugem delovnem mestu, ne začne z delom s krajšim delovnim časom. Prav tako je lahko odpuščen tudi iz razloga nesposobnosti in v primeru izredne odpovedi iz razlogov na strani delavca.



6.3.6. Vloga komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu

Delodajalec mora na imenovano komisijo za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu (v nadaljevanju: Komisija) nasloviti **predlog za začetek postopka odpovedi o zaposlitvi invalidu**. Delodajalec mora predlogu priložiti delovno dokumentacijo, s katero dokazuje resnost in utemeljenost odpovednih razlogov.

Komisija na podlagi pridobljene dokumentacije in na podlagi ugotovitve in predloga Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ) poda **Mnenje o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi**. Odločitev Komisije je dokončna in predstavlja predpogoj za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidni osebi.

6.4. Varstvo starejših delavcev

Starejši delavec je delavec, ki je starejši od 55 let.

Starejši delavci (delavci pred upokojitvijo) za namen varstva pred **ODPOVEDJO** pa so tisti delavci, ki so dopolnili starost 58 let, ali delavci, ki jim do pogojev za starostno upokožitev manjka do 5 let pokojninske dobe. Takemu delavcu brez njegovega **pisnega soglasja** ni mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

To varstvo pa ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila za brezposelnost,
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev,
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

6.5. Varstvo sindikalnih zaupnikov

6.5.1. Delovanje sindikalnih zaupnikov

Sindikat ima pravico varovati interese in pravice članov sindikata pri delodajalcu in delodajalec mu tega ne sme preprečevati. To pravico ima sindikat na podlagi Ustave Republike Slovenije in Mednarodnih konvencij, ki zavezujejo Slovenijo.

Podrobneje se pravice sindikatov in način za njihovo delovanje dogovorijo:

- s **kolektivno pogodbo** na ravni dejavnosti,
- v **podjetniških KP** in
- z **dogovori** med sindikati in delodajalci.



Sindikati morajo izvajati svoje dejavnosti na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

Da bi sindikat lahko **učinkovito deloval**, zakon (ZDR-1) določa, da mora delodajalec sindikatom zagotavljati:

- pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti,
- dostop do podatkov, ki so potrebni za sindikalno dejavnost,
- tehnično izvedbo obračuna in plačevanje članarine,
- posebno **varstvo** sindikalnih predstavnikov **pred odpovedjo** ter drugimi posegi v njihov delovni pravni položaj.

6.5.2. Varstvo sindikalnega zaupnika pred odpovedjo in poslabšanjem svojega položaja

Delodajalec delavskemu predstavniku ne more odpovedati pogodbo o zaposlitvi brez soglasja organa oz. sindikata.

Soglasje se ne zahteva v primeru:

- odpovedi iz poslovnega razloga, če delodajalec hkrati z odpovedjo ponudi sindikalnemu predstavniku drugo ustrezno delo pri delodajalcu,
- v postopkih prenehanja delodajalca.

Če **sindikat poda negativno mnenje v zvezi z odpovedjo** (v primeru razloga nesposobnosti, krivdnega razloga ali izredne odpovedi) in sindikalni predstavnik zahteva zadržanje učinkovanja odpovedi, prenehanje odpovedi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oz. poteka roka za mediacijo, arbitražno oz. sodno varstvo.



Delavski predstavniki uživajo **posebno varstvo pred odpovedjo** ves čas opravljanja svoje funkcije in **še eno leto po njenem prenehanju**.

Sindikalni predstavniki uživajo tudi posebno varstvo pred poslabšanjem svojega položaja. Zaradi sindikalne dejavnosti jim ni mogoče znižati plače, ali proti njim začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali jih kako drugače postavljati v manj ugoden in podrejen položaj.

Število predstavnikov, ki uživajo navedeno varstvo, se določi v skladu s kriteriji dogovorjeni v KP ali v dogovoru med delodajalcem in sindikatom.

6.5.3. Pravice sindikalnih zaupnikov pri odločanju in pravica do obveščnosti

Sindikalni predstavnik ima **pravico do sodelovanja in obveščanja** v naslednjih zadevah:

- s svojim mnenjem sodeluje pri oblikovanju splošnih aktov delodajalca, s katerimi se določa organizacija, in obveznosti delavcev pri delodajalcu,
- delodajalec mora sindikat enkrat letno obveščati o številu in razlogih za uporabo agencijskih delavcev,
- obveščnost v primerih prenosa podjetja,
- sodelovanje v zagovorih in v postopkih odpovedi delovnega razmerja delavca,
- delodajalec mora sindikat obvestiti o predvideni odpovedi delovnega razmerja večjemu številu delavcev,
- obveščanje o izrabi delovnega časa, nadurah in začasnih prerazporeditvah DČ in nočnega dela.

6.6. Varstvo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi zdravstvenega razloga

Delavcu, ki mu je **odpovedana pogodba o zaposlitvi**

- iz **poslovnega razloga ali**
- **razloga nesposobnosti**

in je ob poteku odpovednega roka

- odsoten z dela zaradi bolniškega staleža zaradi bolezni ali
- poškodbe,

preneha delovno razmerje, ko se vrne na delo oz. bi se moral vrniti na delo, **najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.**

7. UPOKOJEVANJE DELAVCEV

To področje urejata dva zakona: ZDR-1 in ZPIZ-2.

7.1. Osnovni pojmi v zvezi z upokojevanjem

Pokojninsko dobo pridobivamo:

- z vključitvijo v pokojninsko in invalidsko zavarovanje in
- s plačevanjem prispevkov.



Pokojninska doba zajema vsa obdobja zavarovalne dobe in posebne dobe.

Zavarovalna doba je obdobje, ko smo bili obvezno ali prostovoljno vključeni v obvezno zavarovanje, ter obdobja, za katera so bili plačani prispevki (npr. dokupljena pokojninska doba, z odločbo priznana obdobja časa skrbi za otroka v prvem letu starosti).

Posebna doba zajema obdobja, ki se v skladu z zakonom štejejo v pokojninsko dobo, ne glede na plačilo prispevkov (npr. opravljanje dolžnosti pri obrambi države).

V odvisnosti od pokojninske dobe se določi višina **odmernega odstotka**. Daljšo pokojninsko dobo imamo, višji je odmerni odstotek.

Pokojninska osnova je najugodnejše povprečje mesečnih osnov v **24 zaporednih letih**. Osnove iz prejšnjih let se preračunajo z valorizacijskim količnikom.

Kot **leto zavarovanja** se nam upošteva tisto leto, v katerem so bili plačani prispevki za najmanj 6 mesecev.



Koledarsko leto, v katerem uveljavljamo pravico do pokojnine, se ne upošteva v pokojninsko osnovo.

7.2. Načini upokojevanja

7.2.1. Starostna upokožitev

Starostno pokojnino je možno pridobiti ob **istočasnem** izpolnjevanju dveh pogojev:

- pogoj starosti in,
- pogoj pokojninske dobe brez dokupa.

Starostna pokojnina se uveljavi ob naslednjem pogoju:

- zavarovanec (moški ali ženska) ob dopolnitvi **starosti 65 let** in dopolnitvi najmanj **15 let zavarovalne dobe**,
- zavarovanec (moški ali ženska) ob dopolnitvi **starosti 60 let** in dopolnitvi najmanj **40 let pokojninske dobe brez dokupa** (pokojninska doba brez dokupa je doba, ki zajema obdobja vključitve v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obdobja delovnega razmerja v tujini, obdobja prostovoljne vključitve oz. dokupljene zavarovalne dobe do 31. 12. 2012 in obdobja opravljanja kmetijske dejavnosti).

Starostna meja za pridobitev starostne pokojnine se nam lahko zniža zaradi:

- **skrbi za vsakega rojenega ali posvojenega otroka**, če smo v prvem letu njegovega življenja izrabili starševski dopust (ženska ali moški, ki je izrabil dopust v trajanju najmanj 120 dni). Znižanje starostne meje znaša:
 - za enega otroka 6 mesecev,
 - za dva otroke 16 mesecev,
 - za tri otroke 26 mesecev,
 - za štiri otroke 36 mesecev,
 - za pet ali več otrok 48 mesecev.
- o Če smo dopolnili **38 let pokojninske dobe brez dokupa pred 65. letom starosti**, se starost lahko zniža največ do 61 leta.

- o Če smo dopolnili **40 let pokojninske dobe brez dokupa pred 60. letom starosti**, se starostna meja lahko zniža največ do **56. leta (ženske)** oz. do **58. leta (moški)**.
- **vključitve v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje pred 18 letom starosti**, in sicer:
 - o Če smo dopolnili **40 let pokojninske dobe brez dokupa pred 60. letom starosti**, se starostna meja lahko zniža do **57. leta (ženske)** oz. do **58. leta (moški)**.
 - **služenja obveznega vojaškega roka**:
 - o Če smo dopolnili **40 let pokojninske dobe brez dokupa pred 60. letom starosti**, se starostna meja zniža za **dve tretjini dejanskega** trajanja vojaškega roka, vendar največ do **58. leta starosti**.
 - o Če pa smo dopolnili **38 let pokojninske dobe brez dokupa pred 65. letom starosti**, se starostna meja lahko zniža do **63. leta starosti**.



ZPIZ zavarovancem, ki v tekočem letu dopolnijo 58 let starosti, po uradni dolžnosti pošlje informacijo o pričakovani višini starostne ali predčasne pokojnine.

7.2.2. Predčasna upokojitve

Predčasno se lahko upokoji:

- zavarovanec (moški ali ženska) ob dopolnitvi **60 let starosti** in dopolnitvi najmanj **40 let pokojninske dobe**.



Pravica do **starostne upokojitve in predčasne upokojitve** pri starosti 60 let in 40 let dopolnjene dobe, se razlikujeta glede na to, ali gre **za pokojninsko dobo brez dokupa ali za pokojninsko dobo** (vanjo se vštevata dokupljena doba, doba iz naslova prostovoljnega vstopa v zavarovanje in vsa ostala doba).

Odmera predčasne pokojnine je enaka odmeri starostne pokojnine, nato pa se **za vsak mesec manjkajoče starosti do dopolnitve 65. leta starosti, pokojnina zmanjša za 0,3 % (malusi)**. Skupno zmanjšanje pokojnine ne more znašati več kot **18 %**, saj se predčasna pokojnina lahko zmanjša največ za pet let manjkajoče starosti.

Predčasna pokojnina je zaradi navedenih malusov trajno zmanjšana.

Starostna meja za pridobitev predčasne pokojnine se NE more znižati na nobeni podlagi (ne zaradi otrok, ne dela pred 18 letom starosti in ne zaradi vojaškega roka).



7.2.3. Delna upokojitve

Delna upokojitve za upravičenca pomeni, da ima sočasno dva statusa:

- **uživalca pokojnine** in
- zavarovanca, ki je vključen v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje kot **delavci v delovnem razmerju, samozaposlena oseba, družbenik ali kmet**.

Našteti zavarovanci lahko uveljavijo pravico do delne pokojnine, če

- na dan njene uveljavitve **izpolnjujejo pogoje za starostno ali predčasno pokojnino IN**
- **ostanejo v obveznem zavarovanju** za najmanj 4 ure dnevno ali 20 ur tedensko (od 4 do 7 ur dnevno in možnost izbire tedenskega DČ od 20 do 39 ur).

Delna pokojnina se odmeri od predčasne ali starostne pokojnine v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa. Tako določen znesek delne pokojnine se poveča za 5 % in je omejeno do dopolnitve 65 leta starosti.

7.2.4. Vdovska in družinska pokojnina

Vdovska pokojnina

Vdovska pokojnina nam pripada kot preživelemu zakonskemu oz. izven-zakonskemu partnerju (tudi v registrirani istospolni skupnosti), če smo:

- do smrti umrlega zavarovanca stari **58 let** (velja od leta 2022 dalje),
- **če smo popolnoma nezmožni za delo**, ali
- **če moramo preživljati otroke, ki imajo pravico do družinske pokojnine.**



Pravico do vdovske pokojnine lahko uveljavimo **tudi** kot **razvezani zakonski** ali izven zakonski partner, **če nas je bila umrla oseba dolžna preživljati.**

Če še nismo dopolnili 58 let starosti, dopolnili pa smo starost 53 let, bomo lahko vdovsko pokojnino uveljavili, ko bomo stari 58 let.

Če izpolnjujemo pogoje do vdovske pokojnine, hkrati pa že prejemo ali izpolnjujemo pogoje za predčasno, starostno ali invalidsko pokojnino, **imamo možnost IZBIRE**, katero pokojnino želimo prejemati.

Če je za nas ugodneje, da obdržimo lastno pokojnino, nam v nekaterih primerih pripada še del vdovske pokojnine (15 % zneska vdovske pokojnine).

Družinska pokojnina

Družinska pokojnina pripada otrokom, pastorkom, vnukom in drugim otrokom brez staršev, (pa tudi staršem, ki jih je preživljal umrli otrok), ki jih je zavarovana oseba preživljala. Za pridobitev te pravice so določeni različni pogoji: starost, šolanje, nezmožnost za delo itd.

7.2.5. Upokojevanje invalidov

Pravice in posebno varstvo invalidov so podrobneje predstavljene v poglavju 6.3. priročnika.

POZOR: Z novelo ZPIZ-2J so v krog upravičencev do invalidnine ponovno zajeti tudi tisti zavarovanci, pri katerih je telesna okvara nastala kot **posledica poškodbe izven dela ali bolezni**. Ta pravica se v skladu s spremenjenim 403. členom ZPIZ-2 lahko prizna in dajatev izplačuje od 7. 8. 2021 dalje. Z dnem 30. 10. 2021 je bil uveljavljen podzakonski akt Odredba o določitvi vrst in stopenj telesnih okvar¹⁹.



Najnižji znesek invalidske pokojnine za zavarovance, ki so pokojnino pridobili po določbah ZPIZ -2, **od 1. 5. 2021 znaša 388,54**. Znesek se bo v prihodnje usklajeval na enak način kot ostale pokojnine.

¹⁹Odredba o določitvi vrst in stopenj telesnih okvar (Uradni list RS, št. 163/21).

7.3. Izračun višine pokojnine

Od česa je odvisna višina pokojnine?

Znesek starostne pokojnine = pokojninska osnova x odmerni odstotek.

Pokojninska osnova = najugodnejše povprečje **zaporednih 24 let zavarovanja** od 1. 1. 1970 dalje.

Odmerni odstotek je za **40 let** delovne dobe **za ženske odmerjen v višini 63,5 %**. Za **moške v letu 2022 znaša 61,5 %** in se bo v letu 2023 izenačil z odmernim odstotkom za ženske.

Odmerni odstotek za 15 let zavarovalne dobe je določen v višini **29,5 %** pokojninske osnove, ki se za vsako nadaljnje leto dopolnjene pokojninske dobe povečuje za **1,36 % za ženske**, za **moške pa v letu 2022 znaša 28,5 %** pokojninske osnove in se vsako leto zvišuje za 1,32%.

Odmerni odstotek lahko povečamo tudi zaradi **skrbi za otroke z državljanstvom EU**, če smo zanje skrbeli v prvem letu starosti (običajno ženske, moški pa le, če je izrabil starševski dopust vsaj v trajanju 120 dni), in sicer za **1,36 % za vsakega otroka, a največ za 4,08 %**.



V primeru uveljavitve povečanega % za otroke, oseba ne more uveljavljati znižanja starosti za otroka.

Zagotovljena pokojnina od 1. 5. 2021 znaša 630 eur in se bo usklajevala tako kot druge pokojnine.

Bonus za daljše ostajanje v zavarovanju

Za zagotovitev cilja, da zavarovanci čim dlje ostanejo aktivni in kasneje uveljavijo pravico do pokojnine, zakon uvaja bonus, ki je vezan na dopolnitev ustrezne upokojitvene starosti in pokojninske dobe brez dokupa, in sicer:

- če izpolnjujemo pogoje **za starostno pokojnino** in ostanemo zaposleni **za polni DČ**, lahko uveljavimo pravico do **izplačila 40 % starostne pokojnine**, ki jo lahko prejemo **največ tri leta**, nato pa **prejemamo 20 % starostne pokojnine**,
- če uveljavimo **delno pokojnino**, odmerjeno od starostne pokojnine, in delamo vsaj polovični DČ, smo upravičeni tudi do **sorazmernega dela starostne pokojnine**.



Zahtevek za 40 % izplačilo starostne pokojnine moramo vložiti **SAMI (delodajalec pri tem zahtevku ne sodeluje)**, in sicer na enotah ZPIZ-a oz. brez kvalificiranega digitalnega potrdila preko zavodove storitve eVloge (s klikom na gumb »za VSE«).

- če ste dopolnili najmanj **60 let starosti** ter dopolnili **40 let pokojninske dobe brez dokupa** in **odložite upokožitev**, se vam vsako nadaljnje leto pokojninske dobe brez dokupa, dopolnjeno v obveznem pokojninskem zavarovanju po 1. 1. 2020, vendar največ do treh let, **ovrednoti tako, da je za vsakih 6 mesecev pokojninske dobe brez dokupa predvideno dodatno zvišanje za 1,5 %**.



8. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Pravice in dolžnosti delodajalcev **za zdravo in varno delo ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu** se urejajo z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)²⁰. Podzakonske predpise s področja varnosti in zdravja pri delu izdaja po posvetovanju s socialnimi partnerji minister za delo oz. minister, v čigar pristojnosti je podzakonski predpis.

8.1. Nezgoda pri delu, prijavljanje nezgod pri delu in odškodnina

8.1.1. Opredelitev nezgode pri delu

Nezgoda oz. poškodba pri delu je nepredviden oz. nepričakovani dogodek na delovnem mestu ali v delovnem okolju, ki se zgodi v času opravljanja dela ali izvira iz dela in ki povzroči poškodbo delavca.

Za poškodbo pri delu se šteje tudi poškodba, ki jo utрпи zavarovanec

- **na redni poti od stanovanja do delovnega mesta in nazaj**, če prevoz organizira delodajalec, ali
- ko je ali je zavarovanec **na službeni poti**.



ZPIZ-2 od leta 2013 dalje določa, da **poškodbe na poti na delo ali z dela z lastnim prevozom ali peš** niso več poškodbe pri delu.

²⁰Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).

8.1.2. Postopek prijave poškodbe pri delu:

O vsaki poškodbi pri delu morajo zaposleni obvestiti svoje predpostavljene **takoj** po nastanku poškodbe oz. najpozneje **v roku 24 ur**. Po obvestilu mora predpostavljeni zbrati podatke in izpolniti predpisan obrazec **ER-8 – Prijava poškodbe pri delu**. O vsaki poškodbi je priporočljivo izvesti tudi **interno raziskavo nastanka poškodbe**, v kateri sodelujejo nadrejeni delavci in strokovni delavec za varnost in zdravje pri delu. Pri raziskavi se običajno pregleda mesto dogodka, ki se ga fotografira, zasliši priče in zbere druge relevantne informacije v zvezi s poškodbo – vsi ti podatki so vir informacij in dokazov v primeru odškodninskih zahtevkov delavcev ali regresnih zahtevkov zdravstvene zavarovalnice.

Delodajalec mora **inšpekciji dela** takoj prijaviti:

- vsako nezgodo pri delu **s smrtnim izidom (takoj obvestiti tudi organ, pristojen za notranje zadeve)** ali nezgodo pri delu, zaradi katere je delavec **nezmožen za delo več kot tri delovne dni, ter vsako kolektivno nezgodo**,
- **nevarni pojav**,
- **vsako poklicno bolezen**.

V primeru **bolniške odsotnosti** zaradi posledic nesreče pri delu ima delavec priznano **100 % bolniško nadomestilo**.



8.1.3. Odškodnina

ZDR-1 določa, da v primeru, ko je bila delavcu povzročena škoda pri delu in v zvezi z delom, jo **mora povrniti delodajalec ali zavarovalnica**, pri kateri ima delodajalec zavarovano t. i. civilno odgovornost, ki velja po splošnih pravilih civilnega prava. **V kolikor podjetje nima sklenjenega tovrstnega zavarovanja, se odškodnina črpa direktno iz sredstev podjetja.**

Osnovni pogoj za izplačilo odškodnine je **odgovornost delodajalca za nastalo škodo**. Odgovornost delodajalca je lahko zelo različna: neustrezna delovna oprema, nespoštovanje določil varnih in zdravih delovnih pogojev, neustrezna organizacija delovnega procesa itd. Obstoj odgovornosti se raziše v vsakem primeru posebej.

Delodajalčeva odgovornost nastane tudi v primeru, ko je škoda povzročena pri delu s strani **delavcev oz. sodelavcev** v podjetju ali v primeru, ko je **tretja oseba** povzročila škodo znotraj istega podjetja.

Za uveljavljanje odškodnine potrebujemo naslednjo **dokumentacijo**:

- obrazec ER-8,
- natančen opis nezgode (kje, kdaj, zakaj),
- fotografije kraja nezgode, če obstajajo, in izjave prič,
- vso zdravstveno dokumentacijo,
- dokazila o bolniškem staležu,
- dokazila o materialni škodi, ki je ob nesreči nastala (uničena očala, mobilni telefon itd.),
- policijski zapisnik oz. podatek, katere policijska postaja je obravnavala nezgodo.

Zahtevek za izplačilo odškodnine mora delavec podati v roku **3 let** od dneva nastanka poškodbe, torej od dneva, ko je bil delodajalec obveščen o delovni nesreči in je izpolnil nujno potreben dokument za prijavo nezgode (**obrazec ER 8**). V določenih primerih pa se rok 3 let šteje od zaključka zdravljenja in skupno znaša 5 let od dneva nezgode.



Delodajalec ni odgovoren za nastalo škodo, če **delavec ne spoštuje določil varstva pri delu** (ne nosi delovne obleke, čelade in ne spoštuje pravil in navodil za ravnanje z nevarnimi predmeti in je bil s strani delodajalca na to že opozorjen).

Za delovno nesrečo je delavec odgovoren sam, če je **užival alkohol ali druge prepovedane substance in so le-te vzrok nesreče ali nezgode na delovnem mestu**.

V kolikor ima delavec sklenjeno **osebno nezgodno zavarovanje**, ima določene pravice, ki izhajajo iz njegove zavarovalne police (dnevna odškodnina za bolnišnične dni ali odsotnost z dela, kritje določenih poškodb itd.). Izplačilo po takšni polici je njegova osebna pravica in ne izhaja iz delovnega razmerja.



Kolektivno nezgodno zavarovanje izhaja iz nezgodne police, ki jo ima lahko delavec sklenjeno v podjetju, kjer dela.

8.2. Poklicne bolezni

Poklicna bolezen je bolezen povzročena z **daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali na delu**, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan in je navedena v Seznamu poklicnih bolezni.

Sindikati že dolga leta opozarjamo, da že od leta 1990 ni določen postopek za verifikacijo poklicnih bolezni, zaradi česar so kršene pravice delavcev, ki ne morejo uveljaviti pravic, ki jim jih zagotavljajo predpisi o invalidskem in zdravstvenem zavarovanju poškodb pri delu in poklicnih bolezni.

Edina izjema so poklicne bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu, za katere je postopek verifikacije določen v **Zakonu o odpravljanju posledic dela z azbestom (ZOPDA)²¹**. V Sloveniji se zato izključno priznava poklicne bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu.

²¹Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (Uradni list RS, št. 15/07 – uradno prečiščeno besedilo in 51/09).

Obstaja sicer seznam poklicnih bolezni, na katerem pa manjkajo nekatera pogosta novodobna poklicna obolenja. **Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni²², ki je v veljavi od leta 2003 dalje**, povzema seznam poklicnih bolezni iz Samoupravnega sporazuma o seznamu poklicnih bolezni²³ iz leta 1983. Od leta 2013 dalje je naloga Ministrstva za zdravje, da pripravi nov pravilnik o poklicnih boleznih in s tem omogoči, da se v podjetjih uveljavijo preventivni ukrepi za preprečevanje poklicnega obolevanja delavcev.

9. O KONFEDERACIJI SINDIKATOV 90 SLOVENIJE

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije je sindikat, ki združuje delavce in se bori za njihove pravice. Je organizacija, ki **ZNA, ZAHTEVA, ŠČITI svoje člane in se POGAJA za ugodnejše delovne pogoje in boljše plače**. Včlanite se s podpisom pristopne izjave, ki jo lahko dobite pri svojem sindikalnem zaupniku (sindikat pri delodajalcu) ali na sedežu KS 90 v Ljubljani. S podpisom pristopne izjave se obvežete k spoštovanju določil aktov in programov organizacije in k plačevanju **sindikalne članarine, ki znaša 1 % od bruto plače in drugih nadomestil iz plače**.

V primeru, da potrebujete sindikalno ali pravno pomoč nas obvestite (osebno, po telefonu in po elektronski pošti).

Sedež: v Ljubljani, Resljeva 7.

Sindikalna pomoč: Marjana Pantar Malec

Tel. 059 941 968

Elektronski naslov: marjana.pantar@sindikat-ks90.si

Pravna pomoč: SLUŽBA PRAVNE POMOČI: Judita Belhar, univ. dipl. prav.

Tel. 041 698 796

Elektronski naslov: judita.belhar@sindikat-ks90.si



²² Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list RS, št. 85/03, 43/11 – ZVZD-1 in 96/12 – ZPIZ-2).

²³ Samoupravni sporazum o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list SFRJ, št. 38/83 in Uradni list RS, št. 85/03).

10. VIRI

Centa Nataša. **Ocenjevanje redne delovne uspešnosti v zasebnem in javnem sektorju.** 2020. Dostopno prek: [\(ANKETA\) Ocenjevanje redne delovne uspešnosti - Četrta pot \(cetrtapot.si\)](#) (1. 2. 2022).

Furlan, R., Modrej, S., Žorž, A. 2021. **Poročilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu.** Dostopno prek: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Porocilo-analize-informiranosti-in-usposobljenosti-sindikalnih-predstavnikov-za-delo-na-domu.pdf> (6.5.2022).

Šelih & partnerji, 2020. **Kaj mora delodajalec upoštevati pri obračunu (minimalne) plače za delo opravljeno v letu 2020?** Dostopno na: <https://selih.si/delovno-pravo/kaj-mora-delodajalec-upostevati-pri-obračunu-minimalne-place-za-delo-opravljeno-v-letu-2020/> (6.5.2022).

Obvestilo o lestvici za odmero dohodnine in olajšave za leto 2022. 2021. Dostopno prek: https://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Letna_odmera_dohodnine/Opis/Lestvica_za_leto_2022.docx . (14. 2. 2022).

Odredba o določitvi vrst in stopenj telesnih okvar (Uradni list RS, št. 163/21). Dostopno prek: [Odredba o določitvi vrst in stopenj telesnih okvar \(pisrs.si\)](#) (15. 2. 2022).

Pomladanska napoved gospodarskih gibanj za leto 2021. 2021. Dostopno prek: [Napoved gospodarskih gibanj \(gov.si\)](#) (20. 2. 2022).

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 62/2015). Dostopno prek: [Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk \(pisrs.si\)](#) (1.2. 2022)

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 62/15). Dostopno prek: [Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb \(pisrs.si\)](#) (14. 2. 2022).

Informativni izračun plače 2022. 2022. Dostopno prek: [Računovodja.com - Izračuni \(racunovodja.com\)](#) (14. 1. 2022).

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08, 63/17, 71/18, 104/21 in 114/21). Dostopno prek: [Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja \(pisrs.si\)](#) (14. 1. 2022).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdve, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US in 15/22). Dostopno prek: [Zakon o delovnih razmerjih \(pisrs.si\)](#) (15. 2. 2022).

Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19 in 66/19). Dostopno prek: [Zakon o dohodnini \(pisrs.si\)](#) (30. 1. 2022).

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPdve, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb). Dostopno prek: [Zakon o javnih uslužbencih \(ZJU\) \(pisrs.si\)](#) (20. 2. 2022).

Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18). Dostopno prek: [Zakon o minimalni plači \(ZMinP\) \(pisrs.si\)](#) (28. 2. 2022).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19, 75/19, 139/20, 189/20 – ZFRO, 51/21, 121/21, 162/21, 196/21 – ZDOsk in 10/22). Dostopno prek: [Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju \(pisrs.si\)](#) (27. 2. 2022).

Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1). Dostopno prek: [Zakon o prispevkih za socialno varnost \(ZPSV\) \(pisrs.si\)](#) (24. 2. 2022).

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18 in 204/21).

Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPdve in 3/22 – ZDeb). Dostopno prek: [Zakon o sistemu plač v javnem sektorju \(ZSPJS\) \(pisrs.si\)](#) (14. 2. 2022).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih-ZSDP-1 (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20 in 92/21). Dostopno prek: [Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih \(pisrs.si\)](#) (15. 2. 2022).

11. PRILOGE

Priloga 1: Zneski povračil stroškov in drugih prejemkov po različnih predpisih (Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (davčna uredba).

Zap. št.	Vrsta prejema	Pogoj za obračun	Znesek
1.	regres za prehrano med delom za redni delovni čas	prisotnost na delu 4 ure ali več dnevno	6,12
2.	regres za prehrano med delom za podaljšani delovni čas	če je delojemalec prisoten na delu najmanj 10 ur, se neobdavčeni znesek za vsako dopolnjeno uro prisotnosti po 8 urah prisotnosti poveča za ta znesek	0,76
3.	povračilo stroškov prevoza na delo in z njega – za kilometer	javni prevoz in/ali kilometrina, če ni javnega prevoza in če je najbližje postajališče oddaljeno od običajnega prebivališča najmanj 1 km (za kilometer)	0,18
4.	nadomestilo za ločeno življenje		334,00

5.	dnevnica za službena potovanja v Sloveniji		
	- nad 6 do 8 ur - nad 8 do 12 ur - nad 12 do 24 ur		7,45 10,68 21,39
	celodnevna dnevnic za člana volilnega odbora	za dan glasovanja	48,00
	če je v računu za nočnino zaračunan zajtrk		
	- dnevnica nad 8 do 12 ur - dnevnica nad 12 do 24 ur	dnevnica se zmanjša za 15 % dnevnica se zmanjša za 10 %	9,08 19,25
	če je v hotelskem računu zaračunano kosilo ali večerja		
	dnevnica nad 12 do 24 ur	ni predvideno zmanjšanje	
	če so plačani vsi obroki	ni predvideno zmanjšanje	

6.	dnevnic (ure) za službena potovanja v tujino		
	nad 6 do 8 ur		25 % dnevnice, določene v prilogi uredbe za tujino
	nad 8 do 14 ur		75 % dnevnice, določene v prilogi uredbe za tujino
	nad 14 do 24 ur		100 % dnevnice, določene v prilogi uredbe za tujino
	če je v računu za nočnino zaračunan zajtrk - dnevnic nad 8 do 14 ur - dnevnic nad 14 do 24 ur	dnevnic se zmanjša za 15 % dnevnic se zmanjša za 10 %	
	če sta v hotelskem računu zaračunana zajtrk in kosilo ali večerja - dnevnic nad 8 do 14 ur - dnevnic nad 14 do 24 ur		
	če je zagotovljena brezplačna prehrana v tujini dnevnic		

7.	povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju doma	delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo (za kilometer)	0,37
	povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju v tujini		0,37
	povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju (doma) - stalno		
8.	povračilo stroškov prenočevanja doma in v tujini	dejanski stroški na podlagi računa	
9.	povračilo stroškov prenočevanja - doma	brez računa ni dovoljeno	
10.	terenski dodatek	prenočišče in prehrano plača delodajalec; prenočevanje dva dneva zapored	4,49



11.	regres za letni dopust*		
12.	jubilejne nagrade		
	• za 10 let delovne dobe		460,00
	• za 20 let delovne dobe		689,00
	• za 30 let delovne dobe		919,00
	• za 40 let delovne dobe		919,00
13.	solidarnostna pomoč		
	• v primeru smrti delojemalca ali družinskega člana		3.443,00
	• v primeru težje invalidnosti oziroma invalidnosti II. in III. kategorije		1.252,00
	• v primeru daljše bolezni delojemalca oziroma bolezni, daljše od 6 mesecev		
	• v primeru elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delojemalca		1.252,00

14.	odpravnina ob upokojitvi		4.063,00
	odpravnina ob upokojitvi ob izpolnjevanju pogojev za starostno upokožitev (v 2 mesecih po izpolnitvi pogojev)		
15.	nagrade in povračila za obvezno delovno prakso dijakov in študentov - dijaki - študenti - povračila stroškov prevoza na delo in z njega ter regres za prehrano med delom	mesečno	172,00
		mesečno	172,00
16.	Plačila vajencem za obvezno praktično delo na mesec		
	• za 1. letnik		264,26
	• za 2. letnik		317,11
	• za 3. letnik		422,82

Vir: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, 2022.

Priloga 2: Izračun kilometrine 2022

Razdalja:		14,00 km
Kilometrina za prevoz na službenem potovanju:		0,37 eur/km (1. 6. 2014) 5,18 €
Kilometrina za prevoz na delo in z dela:		0,18 eur/km (1. 6. 2014) 2,52 €
Razdalja (km)	Službeno (eur)	Na delo / z dela (eur)
14,00	5,18	2,52

Vir: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, 2022.

Priloga 3: Začasno in občasno delo upokojencev

Bruto znesek:	412,48
Normirani stroški (10% bruta):	41,25
Davčna osnova (90% - zdrav.):	345,00
Akontacija dohodnine (25% d.o.):	86,25
Obveznosti iz bruta	
Prispevek za zdravstvo (6,36%):	26,23
Obveznosti na bruto	
Dajatev na dohodek od začasnega in občasnega dela (25% bruto):	103,12
Prispevek za zdravstvo in poškodbe pri delu:	5,66
Prispevek za invalidnost (8,85% bruto):	36,50
Neto izplačilo:	
Neto izplačilo:	300,00
Davki in prispevki:	257,76
Strošek izplačevalca:	557,76

Neto	Davki in prispevki	Strošek izplačevalca
300,00	257,76	557,76

Vir: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, 2022.

Priročnik je nastal v okviru projekta Socialni partner
za socialni dialog III - FLEKSIBILEN DI@LOG

Projekt je financiran s strani Dodatnega javnega razpisa
za sofinanciranje socialnih partnerjev, ki ga izvaja
Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake
možnosti,
Republika Slovenija,
v sodelovanju z Evropskim socialnim skladom,
Evropska unija.

Naročnik:
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
90 SLOVENIJE
Resljeva cesta 7
1000 Ljubljana,
Davčna številka: 87021374
Matična številka: 5491932000