

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katarina Jeseničnik

Plačilo za delo v zasebnem sektorju

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katarina Jeseničnik

Mentorica: asist. dr. Barbara Rajgelj

Plačilo za delo v zasebnem sektorju

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

Iskrena hvala mojima staršema, ki sta mi omogočila študij ter me ves čas podpirala in vzpodbujala. Hvala za vso moralno in finančno podporo.

Zahvaljujem se mentorici asist. dr. Barbari Rajgelj za vso strokovno pomoč pri izdelavi diplomske naloge.

Hvala tudi vsem drugim, ki so mi pomagali in me vzpodbujali skozi študijska leta.

Plačilo za delo v zasebnem sektorju

Plačilo za delo je izjemno obsežen in kompleksen delovnopraven institut. Pojem je vedno v preseku različnih interesov posameznih skupin. Za delavca je plačilo za delo pomembno zaradi njegove eksistenčne odvisnosti od njega. Delodajalec pa plačilo za delo vidi predvsem iz ekonomskega vidika in vidika motiviranja delavca. Država z zakoni poskuša urejati določene elemente plačne politike. Namen diplomskega dela je predstaviti in analizirati področje plačne politike in njene elemente s pravnega in sociološkega vidika. Diplomsko delo zajema predstavitev mednarodnih pravnih aktov in slovenske zakonodaje na tem področju. Slovenska zakonodaja zajema Ustavo Republike Slovenije, zakone, ki so bili sprejeti, kolektivne pogodbe in pogodbo o zaposlitvi. Podrobneje je predstavljen Zakon o delovnih razmerji (Ur. l. RS 42/2002), ki je najpomembnejši pravni akt na področju delovnega prava in ureja vprašanja plačne politike. Diplomsko delo predstavi tudi sociološki vidik plačila za delo, tj. kakšen pomen ima plačilo za delo za delavca in kakšen za delodajalca. Podrobneje so predstavljeni posamezni elementi plačila za delo, kakor so urejeni v zakonih in kolektivnih pogodbah.

Ključne besede: plača, plačilo za delo, delovna zakonodaja, plačna politika

Payment for work in privat sektor

Payment for work is a very extensive and complex notion in labour law. It is always in the middle of different group interests. It is very important for an employee because his existence is dependent on that pay. For an employer the payment for work is important because of his economic interests and motivating the employees. The legislation tries to manage elements of the wage policy. The purpose of this thesis is to present and analyse the wage policy and its elements from juridically and sociological view. This thesis presents the international law and the Slovenian legislation on this matter. The Slovenian legislation includes the Slovenian Constitution, other laws that have been passed, the collective agreement and the contract of employment. The most important slovenian law in labour law and wage policy is the Act of labour relation. This paper also presents the sociological view of payment for work, e. g. the meaning of the payment for work for the employee and for employer. Different elements of wage policy are presented in detail as they are managed in the Slovenian laws and collective agreements.

Key words: wage, payment for work, labour legislation, wage policy

Kazalo

1 Uvod	7
1.1 Struktura diplomske naloge in hipoteze	8
1.2 Metodologija	9
2 Pravni okvir plačila za delo	9
2.1 Ustava	11
2.2 Zakoni	12
2.2.1 Zakonodaja, sprejeta pred sprejetjem Zakona o delovnih razmerjih	13
2.2.2 Zakon o delovnih razmerjih	15
2.2.3 Zakonodaja, sprejeta po sprejetju Zakona o delovnih razmerjih	17
2.3 Kolektivne pogodbe	18
2.3.1 Pravni okvir kolektivnih pogodb	18
2.3.2 Splošno o kolektivnih pogodbah	20
2.3.3 Ureditev področja plačila za delo v kolektivnih pogodbah	21
2.4 Pogodba o zaposlitvi	23
3 Sociološki okvir plačila za delo	25
3.1 Plačilo za delo kot varuh delavčeve eksistence	25
3.2 Motivacijski vidik plačila za delo	25
4 Pojem plačila za delo v širšem smislu	29
4.1 Plačilo za delo	31
4.1.1 Plača	32
4.1.1.1 Osnovna plača	34
4.1.1.2 Delovna uspešnost	36
4.1.1.3 Dodatki	37
4.1.1.4 Poslovna uspešnost	40
4.1.2 Drugi prejemki	42
4.1.2.1 Regres	43
4.1.2.2 Odpravnina	44
4.1.2.3 Odpravnina ob upokojitvi	46
4.1.2.4 Jubilejna nagrada	47

4.1.2.5 Solidarnostna pomoč	48
4.1.2.6 Inovacije oz. nagrada za avtorsko delo.....	48
4.1.2.7 Premija za dodatno pokojninsko zavarovanje.....	49
4.1.2.8 Plačilo v naravi	50
4.1.3 Povračilo stroškov v zvezi z delom	50
4.1.4 Nadomestilo plače	52
4.1.5 Udeležba delavcev pri dobičku.....	57
4.2 Boniteta.....	58
4.3 Izplačilo plačila za delo	60
4.4 Minimalna ali najnižja plača	62
4.5 Izhodiščna plača.....	65
4.6 Zajamčena plača	68
4.7 Enako plačilo za enako delo in delo enake vrednosti	69
5 Sklep.....	71
6 Literatura	75

1 Uvod

Plačilo za delo je že od nekdaj zelo občutljivo družbeno, politično in gospodarsko področje tako z vidika socialnega kot tudi ekonomskega in pravnega vidika. Govorimo lahko o delavskem, delodajalskem oz. podjetniškem in vladnem oz. narodnogospodarskem vidiku plačila za delo.

Interesi različnih skupin so lahko zelo različni. Zaradi tega je pomembno usklajevanje in dogovarjanje na področju politike plač. V Sloveniji predstavniki posameznih interesnih skupin, tj. sindikati, delodajalske organizacije in vlada poskušajo opredeliti osnovni okvir plačne politike v gospodarstvu s socialnim sporazumom. Naslednja raven usklajevanja interesov pa poteka v okviru kolektivnih pogajanj.

Plačilo za delo je zaradi svoje pomembnosti jedro pogajanj med delavcem in delodajalcem. Poleg socialnega in ekonomskega pomena, ki ga ima za delavca in delodajalca, je pomembno tudi za celotno družbo kot makroekonomski dejavnik, ki vpliva na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države; vprašanje produktivnosti, konkurenčnosti, vprašanje razmerja med potrošnjo, prihranki in investicijami, vprašanje kupne moči, domačega povpraševanja, inflacije itd. predstavljajo pomemben vir dohodkov prebivalstva ter podlago za financiranje in delovanje sistemov socialne varnosti. (Kresal 2000, 18–20).

Prehod v tržno gospodarstvo, kjer je zaradi velike konkurence zelo pomembna podjetniška svoboda, fleksibilnost dela in motivacija delavcev, je prinesel veliko sprememb tudi na področju plačne politike. Nov Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet leta 2002, je na novo opredelil nekatere elemente plačne politike in določil minimalne standarde.

V svoji diplomski nalogi bom plačilo za delo obravnavala iz pravnega in sociološkega vidika. Moj cilj je podrobno, jasno in razločno opredeliti temo plačilo za delo. Prav bi bilo, da bi bile različne javnosti oz. skupine (delavci, delodajalci) bolj osveščeni o zakonodaji na tem področju ter o tem kakšen vpliv oz. pomen ima plača na različne

interesne skupine. Želim, da moja diplomska naloga postane dodaten vir literature, ki obravnava to tematiko.

Moj namen je tudi analizirati politiko plač in ugotoviti, ali zakonodaja bolj upošteva interese delavca ali je ugodnejša za interese delodajalca.

1.1 Struktura diplomske naloge in hipoteze

Diplomska naloga je poleg uvoda razdeljena na tri osrednja poglavja.

Najprej bom opredelila in raziskala, kakšna je pravna podlaga za opredelitev plačila za delo. Omenila bom, kateri mednarodni akti posegajo na to področje ter kaj je za to področje zapisano v Ustavi Republike Slovenije. Predstavila bom tudi, kateri zakoni so opredeljevali in še opredeljuje pojem plačila za delo v samostojni Sloveniji. Dotaknila se bom tudi področij kolektivnih pogodb in pogodbe o zaposlitvi, saj menim, da so prav tako pomembna za razumevanje in celotno opredeljevanje te teme.

Nato se bom osredotočila še na sociološki vidik plačila za delo. Zanima me, kakšen vpliv oz. kakšno vlogo ima plačilo za delo v delavčevem življenju, torej kaj za delavca pojem plačila za delo pomeni in kakšni so delavčevi interesi.. Zanima me tudi, kakšen pomen ima plačilo za delo delavcev za delodajalca.

Nazadnje bom podrobneje opisala sestavne dele plačila za delo. Predstavila bom, kateri in kako so opredeljeni v slovenski zakonodaji ter kakšen vpliv ima določen element plačila za delo na interese delavca oz. delodajalca. Ugotavljala bom tudi, ali je določen sestavni del, ki ga opredeljuje in določa zakon ali kolektivna pogodba, ugodnejši za interese delavca oziroma bolj upošteva interese delodajalca.

Najpomembnejše ugotovitve bom na koncu povzela v sklepu.

Moji hipotezi sta:

- Zakonodaja na področju plačila za delo v nekaterih primerih neupravičeno obremenjuje delodajalce.
- Z novimi zakoni na področju plačne politike se počasi, a vztrajno zagotavlja politika, ki bolj upošteva tudi interese delodajalca.

1.2 Metodologija

V svoji diplomski nalogi bom analizirala primarne in sekundarne vire, tj. zakone, zakonske akte, kolektivne pogodbe, različne strokovne in znanstvene publikacije, internetne vire itd. Diplomaska naloga bo temeljila na analizi vsebin delovnopravne literature in ostalih pisnih virov. S pomočjo analize primarnih virov ter deskriptivne metode bom predstavila in komentirala tiste določbe zakonov in kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na plačno politiko.

2 Pravni okvir plačila za delo

Sistem delovnega prava se je razvil iz določb civilnega prava, s katerimi so bile urejene podjetne pogodbe. Z njimi se je ena oseba zavezala opraviti neko delo za drugega, druga stranka pa ji je morala za to dati ustrezno plačilo (Štrovs 2008, 17).

Sprva je bilo vprašanje plačila za delo odvisno samo od pogodbene volje strank, ki sta bili po načelu civilnega prava enakopravni. Stranki sta imeli proste roke, da se dogovorita za kakršnokoli plačilo. Plačilo za delo je bilo tako odvisno od pogajalske moči strank. Ker pa je delavec eksistenčno odvisen od tega plačila, je bila njegova pogajalska moč nizka. Ekonomska odvisnost delavca od plačila za delo je pomenila, da je delodajalec praktično sam določal pogoje dela in plačilo, delavec pa se je moral strinjati, saj je bilo od tega odvisno njegovo preživetje. Nezadovoljstvo delavcev je zaradi tega začelo naraščati. Posledično so začeli nastajati sindikati, ki so s sindikalnimi akcijami in stavkami delavcem poskušali izsiliti boljše delovne pogoje in višje plačilo. Takrat je v razmerje med delavcem in delodajalcem posegla država. Z raznimi

dogovori, sporazumi in zakoni je začela omejevatı pogodbeno svobodo strank ter s tem poskušala zaščititi ekonomsko šibkejšega delavca. Omejila je delovni čas, prepovedala otroško delo, določila pravila za dopuste in uredila druga vprašanja, ki se pojavljajo v razmerjih med delodajalci in delojemalci (Štrovs 2008, 17–18). Tako se je začela razvijati delovna zakonodaja.

Da se je ohranjal socialni mir, so se delodajalci začeli s sindikati pogajati in sklepati kolektivne pogodbe. Na tej podlagi se je razvil sistem kolektivnih pogodb, s katerimi so predstavniki delojemalcev in delodajalcev avtonomno uredili številna vprašanja. (Štrovs 2008, 18).

Država pa z zakonodajo na področje plač posega tako, da ureja splošna vprašanja, varstvo plače, določa minimalno raven pravic ter zagotavlja pogoje za delovanje sistema kolektivnega pogajanja in ga pospešuje. Podrobneje pa naj zakonodaja plačila za delo ne bi urejala (Kresal 2000, 20).

Pri razumevanju predpisov na področju delovnega prava so zelo pomembna načela delovnega prava. Na njihovi podlagi lahko domnevamo, kako je področje delovnega prava urejeno v predpisih. Ta načela nam pomagajo razumeti tudi predpise, ki so dvoumno napisani. Načela delovnega prava so: pravica do dela in svoboda dela, prepoved diskriminacije, načelo varstva pravic delavcev, načelo sindikalne svobode, načelo telesne in moralne integritete in varstva pri delu (Štrovs 2008, 21–22).

Na področju delovnega prava je bilo sprejetih veliko mednarodnih aktov. Ti akti zavezujejo Slovenijo in jih moramo upoštevati pri razvijanju delovne zakonodaje. Tako torej v Sloveniji kot mednarodni vir delovnega prava veljajo ratificirane mednarodne pogodbe s področja dela. Te pogodbe se po Ustavi Republike Slovenije uporabljajo neposredno. Najpomembnejši mednarodni akti, ki posegajo na področje plačila za delo, so: Splošna deklaracija o človekovih pravicah (23. člen), Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (7. člen), Evropska socialna listina – spremenjena – (4. člen), konvencije v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD) in direktive v okviru Evropske unije. Iz njih izhajajo predvsem pravica do pravičnega plačila (Evropska socialna listina: 4. člen), pravica do določene minimalne plače, ki naj

delavcem zagotavlja dostojno življenje (MOD št. 131), pravica do enakega plačila za enako delo (MOD št. 100, MOD št. 111, MOD št. 156), pravica do svobodnega kolektivnega pogajanja o plačah (MOD št. 87, MOD št. 98, MOD št. 151) in varstvo plače (MOD št. 95, MOD št. 173) (Kresal in drugi 2002, 462). Mednarodna zakonodaja torej z določitvijo nekih minimalnih standardov poskuša varovati delavca kot stranko v delovnem razmerju.

V nadaljevanju bom predstavila slovensko zakonodajo na področju delovnega prava, oz. na področju plačila za delo. Opisala bom, kaj na tem področju določa Ustava Republike Slovenije, kateri zakoni so urejali in še vedno urejajo to področje ter kako plačilo za delo urejajo kolektivne pogodbe in pogodba o zaposlitvi.

2.1 Ustava

Ustava Republike Slovenije – v nadaljevanju Ustava¹ – je bila sprejeta 23. decembra 1991 in razglašena 28. decembra 1991.

V Ustavi ni najti določb, ki bi se neposredno nanašale na delavčevo pravico do plačila za delo, nekatere določbe pa so vendarle relevantne za pravno urejanje plačila za delo.

V 2. členu Ustave je določeno, da je Slovenija pravna in socialna država. Tukaj socialna država pomeni, da mora država pri oblikovanju in izvrševanju pravnih predpisov usklajeno upoštevati interese vseh skupin prebivalstva. Še posebej mora upoštevati tiste s slabšim socialno-ekonomskim položajem oziroma tiste, ki zaradi svojega šibkejšega položaja v razmerju do drugih skupin prebivalstva sami ne morejo enakovredno uveljavljati svojih interesov nasproti interesom drugih.

Omeniti je potrebno tudi 14. člen Ustave, ki govori o enakosti pred zakonom. Pomembna je z vidika prepovedi diskriminacije in načela enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti.

¹ Ur. l. RS 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006

Določba 35. člena Ustave govori o pravici do osebnega dostojanstva in varnosti, kar velja tudi za področje dela. Pomembna je z vidika obravnavanja dostojnega plačila, torej v taki višini, ki delavcu zagotavlja dostojno življenje (Kresal 2001, 116).

Ustava v 49. členu določa, da je zagotovljena svoboda dela, da vsakdo prosto izbira zaposlitve in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

V 50. členu pa določa, da imajo državljani pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine.

V 66. členu je določeno, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo.

Država mora torej z zakonom ustrezno in primerno urediti tudi varstvo dela, tj. omejiti pogodbeno avtonomijo strank s pogodbo o zaposlitvi.

2.2 Zakoni

Zakon o delovnih razmerjih² – v nadaljevanju ZDR – predstavlja jedro in temeljni steber sistema delovnega prava, ki je urejen tudi z Ustavo, mednarodnimi akti, posebnimi zakoni za posamezne skupine delavcev in s kolektivnimi pogodbami (Štrovs 2008, 17).

Skozi zgodovino samostojne Slovenije so različni dogovori, sporazumi in zakoni urejali vprašanja o osnovnih elementih plačne politike. Ti elementi so predvsem: usklajevanje, obračunavanje in izplačevanje plač, osnova za izračun plač, določanje plač za zaposlene, za katere ne velja kolektivna pogodba, izplačevanje plače na podlagi uspešnosti poslovanja, usklajevanje in določanje izhodiščne plače, nadomestila stroškov, regres za letni dopust ter jubilejne nagrade, določanje in usklajevanje minimalne plače in zjamčenega osebnega dohodka itd.

² Ur. l. RS 42/2002, 103/2007

2.2.1 Zakonodaja, sprejeta pred sprejetjem Zakona o delovnih razmerjih

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja – ZTPDR³ je bil sprejet 28. 9. 1989, veljal je od 14. 10. 1989 do 1. 1. 2003. Zakon o delovnih razmerjih je nadomestil ZTPDR, vendar pa so se do uveljavitve Zakona o kolektivnih pogodbah⁴ še uporabljale tiste določbe, ki so urejale kolektivne pogodbe.

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR90⁵ je bil sprejet 29. 3. 1990, veljaven pa je bil od 24. 4. 1990 do 1. 1. 2003. Do uveljavitve Zakona o kolektivnih pogodbah, 6. 5. 2006, so se še uporabljale določbe, ki so urejale kolektivne pogodbe.

ZTPDR in ZDR90 sta bila pomembna zato, ker sta urejala nekatera področja plačne politike, ter zato, ker je večina zakonov, aktov, kolektivnih pogodb, dogovorov, ki so bili sprejeti kasneje, temeljilo na členih iz teh dveh zakonov.

Zakon o načinu obračunavanja in izplačevanja plač – ZNOIP⁶ je bil sprejet 9. 3. 1993, veljal pa je od 13. 3. 1993 do 30. 6. 1993.

Leta 1994 se je v Sloveniji pojavilo socialno sporazumevanje. V ožjem smislu socialno sporazumevanje označuje proces medsebojnega dogovarjanja in usklajevanja med tremi socialnimi partnerji: predstavniki delavskih in delodajalskih organizacij ter države. Elementi, določeni v okviru socialnega sporazumevanja, niso bili formalni pravni viri in tako sami po sebi niso imeli neposrednega prisilno-pravnega učinka. So pa bili neposredno povezani z ostalimi pravnimi viri, ki so se v tistem obdobju sprejemali (Kresal 2001, 100).

Tripartitno socialno sporazumevanje se je uveljavilo z Dogovorom o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994⁷, ki so ga označili kot separat socialnega sporazuma. Sprejet je bil 25. 4. 1994, veljaven pa je bil od 6. 5. 1994 do 12. 4. 1995.

³ Ur. l. SFRJ 60/1989, 42/1990, Ur. l. RS 4/1991, 12/1999 Odl.US: U-I-81/97, 97/2001 – ZSDP, 42/2002 – ZDR, 43/2006 – ZKoliP

⁴ Ur. l. RS 43/2006, 45/2008-ZArbit

⁵ Ur. l. RS 14/1990, 5/1991, 29/1992 Odl.US: U-I-51/90-18, 71/1993 (2/1994 popr.), 19/1994, 38/1994 – ZID, 29/1995 – ZPDF, 12/1999 Odl.US: U-I-81/97, 101/1999 Odl.US: U-I-49/98, 36/2000 – ZPDZC, 97/2001 – ZSDP, 42/2002 – ZDR, 43/2006 – ZKoliP

⁶ Ur. l. RS 13/1993, 17/1993

⁷ Ur. l. RS 23/1994

Na podlagi Dogovora o politiki plač in drugih prejemkov v gospodarstvu⁸ je bil sprejet Zakon o izvajanju Dogovora o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu in socialnega sporazuma za leto 1995 ter o najnižji in najvišji dejanski plači⁹. Sprejet je bil 23. 5. 1995, veljaven pa je bil od 31. 5. 1995 do 28. 5. 1996.

Zakon o izvajanju socialnega sporazuma za leto 1996¹⁰ je bil sprejet 19. 6. 1996 na podlagi Socialnega sporazuma za leto 1996¹¹, veljal pa je od 30. 6. 1996 do 30. 6. 1999.

Leta 1997 ni prišlo do soglasja socialnih partnerjev, zato je država enostransko z zakonom uredila vprašanje usklajevanja plač. Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač – ZDMPNU¹² je bil sprejet 26. 6. 1997, veljal pa je od 5. 7. 1997 do 26. 5. 1999.

V skladu z Dogovorom o politiki plač za obdobje 1999–2001¹³ in dveh Aneksov k Dogovoru o politiki plač za obdobje 1999–2001¹⁴ je bil 19. 5. 1999 sprejet Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 – ZMPUPR¹⁵, veljal pa je od 26. 5. 1999 do 30. 6. 2001.

Sprejeti so bili tudi nekateri drugi zakoni, ki natančneje urejajo in določajo minimalne standarde za posamezna področja politike plač.

Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih – ZZOD¹⁶ je bil sprejet 26. 12. 1990, velja pa od 31. 12. 1990 naprej. Določa in ureja zajamčen osebni dohodek, ki pa z uveljavitvijo minimalne plače leta 1995 z Dogovorom o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu, nima več nobene povezave s plačno politiko.

⁸ Ur. l. RS 22/1995

⁹ Ur. l. RS 29/1995

¹⁰ Ur. l. RS 34/1996, 40/1997

¹¹ Ur. l. RS 29/1996

¹² Ur. l. RS 40/1997

¹³ Ur. l. RS 22/1999

¹⁴ Ur. l. RS 51/2000, 33/2001

¹⁵ Ur. l. RS 39/1999, 59/1999, 44/2000 – ZIZDO, 124/2000 – ZMPUPR-A, 48/2001 – ZMPUPR-B

¹⁶ Ur. l. RS 48/1990, 13/1993 – ZNOIP, 38/1994 – ZZOD-A

Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja – ZZDODP¹⁷ je bil sprejet 26. 3. 1997, veljaven pa je od 5. 4. 1997 naprej. Na podlagi in v skladu s tem zakonom so bile objavljene osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja¹⁸.

2.2.2 Zakon o delovnih razmerjih

Najpomembnejši pravni akt na področju urejanja plač v Sloveniji je Zakon o delovnih razmerjih – ZDR¹⁹. Sprejet je bil 24. 4. 2002, veljati pa je začel 1. 1. 2003.

Predstavlja prelomnico glede zakonskega urejanja delovnih razmerij. Nadomestil je do takrat veljavna zakona iz tega področja, ZDR90 in ZTPDR. Za razliko od teh dveh zakonov ZDR ureja samo individualna delovna razmerja tako v zasebnem kot tudi javnem sektorju in ne več kolektivnih delovnih razmerij.²⁰ To področje sedaj ureja Zakon o kolektivnih pogodbah – ZKOlP. Vendar pa ZDR spodbuja kolektivna pogajanja. V nekaterih primerih celo predvideva, da je določeno vprašanje potrebno urediti s kolektivno pogodbo.

Zakon ima deset poglavij, ki obravnavajo splošne določbe, pogodbo o zaposlitvi, pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, varstvo nekaterih kategorij delavcev, uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega

¹⁷ Ur. l. RS 19/1997

¹⁸ Ur. l. RS 3/1998, 1/1999, 59/1999, 3/2000, 62/2000, 8/2001, 8/2002, 69/2002, 7/2003, 74/2004, 64/2005, 74/2006, 64/2007, 23/2008, 80/2008

¹⁹ Zakon sledi konvencijam in priporočilom Mednarodne organizacije dela, ki jih je Slovenija ratificirala, povzema pa tudi tiste, ki jih še ni.

²⁰ ZDR temelji na izhodišču, da delovno pravo predstavlja posebno pravo, da je njen najpomembnejši pravni institut delovno razmerje, ki se sklene s posebno pogodbo o zaposlitvi, in da sta udeleženca tega razmerja delavec in delodajalec. Vzpostavil je dvostranski odnos med delom in kapitalom oz. delavcem in delodajalcem. ZDR je torej delovno razmerje, ki je temeljilo na družbeni lastnini in samoupravljanju, spremenil v dvostransko delovno razmerje, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi. Zakonodajalec je pri opredeljevanju namena ZDR izrecno določil, da pogodba o zaposlitvi kot delovnopравни akt, ob uveljavitvi splošnih pravil civilnega prava v obligacijskem zakoniku, na splošno ureja delovna razmerja. Določil je tudi, da se v delovnem razmerju glede na značilnosti ekonomske odvisnosti delavca kot šibke stranke v tem razmerju posebej varuje interes delavca in njegovo dostojanstv ter upošteva njegova pravica do svobode dela. ZDR pa je podlaga za takšno urejanje delovnih razmerij na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

razmerja, delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov, posebne določbe, inšpekcijsko nadzorstvo, kazenske določbe ter predhodne in končne določbe.

Plačilu za delo namenja ZDR precej več pozornosti kot dosedanja delovna zakonodaja (ZTPDR in ZDR90). V poglavju pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, v razdelku od 126. do 140. člena, ureja vprašanja v zvezi s plačilom za delo. Ureja predvsem: opredelitev vrste plačil, posamezne sestavine plače in druge vrste plačil, enako plačilo moških in žensk, izplačilo plače, nadomestilo plače in plačilo pripravnikom. Med določbami je nekaj povsem novih določb, veliko pa je prevzetega iz dosedanjih kolektivnih pogodb (Kresal 2002, 457).

Zaradi potrebe po večji prožnosti trga delovne sile, v katerem bodo delavci lažje in hitreje našli delo, delodajalci pa lažje sprejemali odločitve o novem zaposlovanju oz. odpuščanju in hkrati potrebe po ustrezni socialni varnosti za delavce, ki bodo v takem okolju izgubili zaposlitev, je bil sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih – ZDR-A²¹. Sprejet je bil 29. 10. 2007, velja pa od 28. 11. 2007 naprej. S to novelo ZDR-ja se v sistem delovnih razmerij uvaja koncept varne prožnosti, ki se odraža v večji prehodnosti delovnih razmerij, stalnem učenju, aktivni politiki trga dela in v sodobnem konceptu socialne varnosti. Sprejete so bile tudi spodbude za večjo notranjo fleksibilnost zaposlenih (Štrovs 2008, 23).

Rečemo lahko, da ZDR po sprejeti noveli celovito ureja razmerje med delavcem in delodajalcem, določa pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank, pravila in varstvo pri prenehanju delovnega razmerja ter zagotavlja ustrezen nadzor, sankcioniranje in uveljavljanje pravnega varstva. Sistem vključuje mednarodne in nacionalne pravne vire od zakona, kolektivnih pogodb do individualne pogodbe o zaposlitvi. Delovno pravo po noveliranju ZDR prispeva k večji mobilnosti na trgu dela, spodbuja zaposlovanje za nedoločen čas in hkrati omogoča zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za opravljanje dela na domu, delo na daljavo, agencijsko delo in druge fleksibilne oblike zaposlovanja. Primarno pa je zaposlovanje za nedoločen čas, ki zagotavlja delavcem največjo mero socialne varnosti (Štrovs 2008, 23).

²¹ Ur. l. RS 103/2007

2.2.3 Zakonodaja, sprejeta po sprejetju Zakona o delovnih razmerjih

Tudi po sprejetju ZDR so se na podlagi tripartitnega socialnega sporazumevanja še vedno sprejemali zakoni, socialni sporazumi in dogovori.

Leta 2002 je bil sprejet Dogovor o politiki plač za obdobje 2002–2004²², 21. 6. 2002 pa je bil sprejet še Zakon o izvajanju Dogovora o politiki plač za obdobje 2002–2004²³, veljal pa je od 6. 7. 2002.

Na podlagi Socialnega sporazuma za obdobje 2003–2005²⁴, ki je veljal od 30. 4. 2003 do decembra 2005 in Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005²⁵ je bil 17. 6. 2004 sprejet Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005²⁶, veljal pa je od 29. 6. 2004.

Politika plač za leto 2006 in 2007 ter 2008 in 2009 pa je predstavljala korak naprej za sindikate in delodajalce, saj so dosegli dogovor o politiki plač brez predstavnikov vlade, torej bipartitno.

Socialni partnerji so za ta obdobja sprejeli kolektivni pogodbi (Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust in Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009), ki zavezujeta delodajalce in delavce, za katere ni sklenjena ustrezna kolektivna pogodba.

Zakon o kolektivnih pogodbah – ZKolP ureja kolektivna delovna razmerja. Sprejet je bil 4. 4. 2006, veljaven pa je od 6. 5. 2006 naprej. Zakon ureja stranke, vsebino, postopke sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Skupaj ZDR in ZKolP urejata celotno področje delovnega prava.

²² Ur. l. RS 52/2002

²³ Ur. l. RS 59/2002

²⁴ Ur. l. RS 40/2003

²⁵ Ur. l. RS 55/2004

²⁶ Ur. l. RS 70/2004

Zakon o določitvi minimalne plače – ZDMP²⁷, ki je bil sprejet 26. 8. 2006, veljaven pa je od 10. 11. 2006 naprej, ureja področje minimalne plače. Določa način usklajevanja minimalne plače in znesek minimalne plače za opravljeno delo za določeno obdobje.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob²⁸, ki je bil sprejet 29. 2. 2008, velja pa od 29. 3. 2008 naprej, pa ureja udeležbo delavca pri dobičku. Določa splošne določbe, udeležbo pri dobičku (pogodbo o udeležbi pri dobičku, sheme udeležbe pri dobičku), prenehanje udeležbe pri dobičku, registracijo pogodbe, nadzor, kazenske določbe, davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost in končne določbe.

Novi zakoni, ki so bili sprejeti na področju delovnega prava (ZDR, ZDR-A, ZKoliP, ZDMP, ZUDDob) spreminjajo in na novo definirajo nekatere elemente oz. koncepte plačne politike. Delodajalcem in delavcem dopuščajo večjo svobodo medsebojnega dogovarjanja (ZKoliP). Še vedno pa upoštevajo interese delavca kot šibkejše stranke delovnega razmerja (predvsem ZDMP), vendar pa z določenimi ukrepi in določbami pomagajo in puščajo svobodo tudi delodajalcu (ZUDDob).

2.3 Kolektivne pogodbe

2.3.1 Pravni okvir kolektivnih pogodb

Leta 1989 je ZTPDR ponovno uveljavil kolektivno pogodbo kot akt urejanja pravic iz delovnega razmerja. V nadaljevanju je to področje urejal ZDR90, na podlagi katerega je bila sklenjena Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo²⁹. V letu 1993 pa je bila sklenjena nova Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo³⁰.

²⁷ Ur. l. RS 114/2006, 36/2008 – ZDMP-A

²⁸ Ur. l. RS 25/2008

²⁹ Ur. l. RS 31/1990

³⁰ Ur. l. RS 11/1993

Kolektivne pogodbe sta torej v preteklosti urejala ZDR90 in ZTPDRD, ki sta po uveljavitvi ZDR leta 2003 sicer prenehala veljati, vseeno pa so se še uporabljale določbe 86. in 87. člena ZTPDR in določbe od 112. do 119. člena ZDR90, ki so urejale področje kolektivnih pogodb. Z uveljavitvijo Zakona o kolektivnih pogodbah – ZKoliP pa so prenehale veljati tudi te. Področje kolektivnih pogodb tako sedaj ureja ZKoliP.

Pomembnejša kolektivna pogodba, ki je urejala področje plačne politike, je bila Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti³¹ – v nadaljevanju SKPg. Sprejeta je bila 9. 6. 1997, veljala je od 4. 7. 1997 do 31. 12. 2005. Uporabljala se je od 1. 6. 1997 do 30. 6. 2006.

Po prenehanju veljavnosti SKPg je bila sprejeta Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust³² (v nadaljevanju KP2006). Sprejeta je bila 23. 6. 2006, veljavna pa je bila od 23. 6. 2006 do 31. 12. 2007. Uporabljala se je od 1. 7. 2006 naprej. Velja za vse delodajalce v zasebnem sektorju, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način in za njih ni sklenjena ustrezna kolektivna pogodba, pa tudi za delodajalce, za katere je sklenjena druga kolektivna pogodba dejavnosti, in sicer glede institutov, ki jih le-ta ne ureja.

Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009³³ (v nadaljevanju KP2008) je bila sprejeta 30. 5. 2008, velja pa od 1. 6. 2008 do 31. 12. 2009.

Praznino, ki je nastala po prenehanju veljavnosti SKPg, je zapolnila KP2006, po prenehanju le-te pa KP2008. KP2006 pa ni naslednica SKPg, saj je kolektivnim pogodbam enakovredna in ne nadrejena.

V Ustavi Republike Slovenije je zapisano, da mora država ustvarjati možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavljati nujno zakonsko varstvo (66. člen), zagotavljati

³¹ Ur. l. RS 40/1997, 40/1997, 5/1998, 39/1999-ZMPUPR, 98/1999, 98/1999, 98/1999, 98/1999, 10/2000, 10/2000, 10/2000, 31/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 64/2000, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003, 90/2005

³² UL RS 76/2006

³³ UL RS 62/2008

sindikavno svobodo (76. člen), zagotavljati pravico do stavke (77. člen) ter sodelovanje zaposlenih pri upravljanju (75. člen).

Iz mednarodnih aktov, ki posegajo na področje kolektivnih pogodb, so pomembni predvsem naslednji pravni viri: Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, Konvencije MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja in Evropska socialna listina, in sicer določba 6. člena o pravici kolektivnega pogajanja. Vsi akti tako poudarjajo svobodno in prostovoljno sklepanje kolektivnih pogodb.

2.3.2 Splošno o kolektivnih pogodbah

S kolektivnimi pogodbami se urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti oz. dolžnosti delavcev pri delodajalcu ter medsebojne pravice in obveznosti strank, ki so kolektivno pogodbo sklenile. Stranke so lahko posamezen reprezentativen sindikat ali več sindikatov in posamezen delodajalec, če pa se sklepajo na širši ravni, pa združenje sindikatov in združenja delodajalcev. Tako kolektivno pogodbo sklepata dve stranki, ena v imenu delavcev in ena v imenu delodajalcev.

Cilj kolektivnih dogovarjanj je, da stranki kolektivne pogodbe kot nosilki različnih interesov uredita delovne razmere ugodneje (načelo favorem laboratoris) kot jih določa zakon in s tem zagotovita večje varstvo delavcev (Zakon o delovnih razmerjih, 7. čl.).

Pri sklepanju kolektivnih pogodb velja načelo prostovoljnosti, torej stranki se za sklenitev pogodbe odločata sami. Kolektivne pogodbe morajo biti skladne z zakonom in med seboj. V pogodbi o zaposlitvi delodajalec in delavec ne moreta določiti manj pravic delavcu kot to določa kolektivna pogodba ali zakon.

V Sloveniji imamo kolektivne pogodbe na različnih ravneh:

- splošne kolektivne pogodbe veljajo za vse delavce pri delodajalcih v RS, tako za gospodarske dejavnosti kot negospodarske dejavnosti (npr. Splošna kolektivna

pogodba za gospodarske dejavnosti, ki je bila 30. 9. 2005 odpovedana, Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji),

- panožne kolektivne pogodbe upoštevajo posebnosti posameznih dejavnosti (npr. Kolektivna pogodba za dejavnosti trgovine, Kolektivna pogodba za cestni potniški promet),
- podjetniške kolektivne pogodbe so na ravni posameznih podjetij, skleneta pa jih sindikat in zakoniti zastopnik družbe (npr. Kolektivna pogodba za družbo Gorenje Gospodinjski aparati),
- območne kolektivne pogodbe, namenjene za območje ene ali več občin ali regije.

ZKolP je uvedel nova pojma v sistemu kolektivnih pogodb, in sicer: kolektivna pogodba na širši ravni in kolektivna pogodba na ožji ravni. Tako je kolektivna pogodba na širši ravni v hierarhiji pravnih aktov nad kolektivno pogodbo na ožji ravni.

V obligacijskem delu kolektivne pogodbe se določi: opredelitev, subjekti in stranke, veljavnost, sklenitev, registracija in sprememba, način izvajanja in način reševanja sporov kolektivne pogodbe. V normativnem delu pa se podrobneje uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev. Ta del vsebuje ureditev pravic na področjih, kot so: plače, delovni čas, dopust, nadomestila, različne vrste odsotnosti, čas odsotnosti, ugotavljanje uspešnosti, disciplinski postopki, izobraževanje, inovativnost, soodločanje in soupravljanje.

2.3.3 Ureditev področja plačila za delo v kolektivnih pogodbah

ZDR določenih pravic ne ureja sam, ampak napoti na urejanje s kolektivnimi pogodbami. Na področju plačila za delo ZDR napoti na urejanje s kolektivnimi pogodbami v naslednjih primerih: določitev drugih vrst plačil, plačilo za poslovno uspešnost (126. člen), določitev dodatkov za posebne pogoje dela (127. člen), višina dodatkov, ki se ureja s kolektivno pogodbo dejavnosti (128. člen), višina dodatkov za delovno dobo, ki se ureja s kolektivno pogodbo dejavnosti (129. člen), višina povračil

stroškov pri delu, ki se ureja s kolektivno pogodbo dejavnosti (130. člen) in rok za izplačilo regresa, ki se ureja s kolektivno pogodbo dejavnosti (131. člen).³⁴

Sistem kolektivnih pogodb je zelo pomemben pri urejanju področja plačne politike. Sprejetih je bilo več splošnih kolektivnih pogodb, ki so in še vedno urejajo to področje. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust ter Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 so najpomembnejše kolektivne pogodbe, ki so bile sklenjen in urejajo oz. so urejale področje plačne politike.

Kaj je v teh pogodbah zapisano glede posameznih elementov plačila za delo, bom podrobneje analizirala v nadaljevanju moje naloge.

Področje plačila za delo urejajo tudi različne panožne kolektivne pogodbe oz. kolektivne pogodbe dejavnosti (npr. Kolektivna pogodba za dejavnosti trgovine). Posamezna podjetja pa lahko sklenejo tudi podjetniške kolektivne pogodbe, ki veljajo samo v podjetju in so hierarhično sklenjene na najnižji ravni (npr. Kolektivna pogodba za družbo Gorenje Gospodinjski aparati).

S kolektivnimi pogodbami si lahko delavci izbojujejo boljši položaj, kot jim je zagotovljen po zakonu. Na podlagi tega bi lahko rekli, da kolektivne pogodbe upoštevajo interese delavca, po drugi strani pa kolektivne pogodbe dopuščajo delodajalcu, da s pogajanjem uveljavi tudi svoje interese. S pogajanjem z delavci si zagotovi tudi, da so le-ti zadovoljni in posledično zaradi tega delajo bolje.

³⁴ ZDR napoti na urejanje s kolektivnimi pogodbami še v naslednjih primerih: pogoji za delovna mesta, ki se lahko urejajo tudi s splošnim aktom (20. člen), obseg polnega delovnega časa (142. člen), kriterij za letni dopust (160. člen), izraba letnega dopusta (163. člen), trajanje, potek in pravice v okviru izobraževanja (172. člen), pavšalna odškodnina (185. člen), arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov (205. člen), kriterij za določitev števila sindikalnih zaupnikov (210. člen), razlogi za odklonitev napotitve na delo v tujino (211. člen) in izraba letnega dopusta za pomorščake (223. člen). To napotenje zakona na urejanje pravic s kolektivnimi pogodbami je v nasprotju z načelom prostovoljnega sklepanja kolektivnih pogodb.

2.4 Pogodba o zaposlitvi

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje (Zakon o delovnih razmerjih, 9. čl.).³⁵

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 4. čl.). Delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Glede na navedene elemente lahko navedemo tudi značilnosti pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba o zaposlitvi je:

- odplačna pogodba,
- pogodba intuitue personae,
- pogodba za nepretrgano delo,
- pogodba, ki vzpostavlja vez podrejenosti delavca delodajalcu.

Iz navedenega lahko povzamemo, da je plačilo za delo eden izmed ključnih elementov delovnega razmerja. Delovno razmerje brez plačila za delo sploh ne more obstajati.

ZDR v drugem poglavju ureja pogodbo o zaposlitvi tako, da uredi vsa vprašanja, ki se nanjo nanašajo.³⁶

Določa, da mora pogodba o zaposlitvi glede plačila za delo vsebovati naslednje določbe:

³⁵ Pogodba o zaposlitvi je pravna podlaga za nastanek delovnega razmerja, s katero se podrobno uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti delavca in delodajalca. Je trajajoče pravno razmerje in z enkratno izpolnitvijo ne preneha. Izpolnitve pogodbenih strank si morajo ponavljajoče slediti. Sklepa se v pisni obliki, vendar pa je pogodba obstoječa in veljavna tudi, če se ne sklene v pisni obliki. Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če s pravili delovnega prava ni drugače določeno.

³⁶ Poglavje se prične s splošnimi določbami v zvezi s pogodbo, nadaljuje pa z določbami glede oblike in strankami pogodbe, pogodbeno svobodo, pravicami in obveznostmi strank pri sklepanju pogodbe ter vsebino pogodbe o zaposlitvi. Tem vsebinsko uvodnim določbam nato sledijo podpoglavja, ki urejajo obveznosti pogodbenih strank, možnosti spremembe ali sklenitev nove pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin, posebnosti pogodb, spremembo delodajalca in končno prenehanje pogodbe.

- določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače (Zakon o delovnih razmerjih, 29. čl.).³⁷

Glede vprašanj o sestavinah plače, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače se lahko v pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte (Zakon o delovnih razmerjih, 29. čl.).³⁸

Pogodba o zaposlitvi je po novem ZDR obvezna pri sklepanju delovnega razmerja. V njej delavec in delodajalec določita pravice in obveznosti obeh. Pogodba je pomembna, saj lahko na njeni podlagi tako delavec kot delodajalec v primeru spora uveljavljata svoje pravice pred pristojnimi organi. Obveznost pogodbe preprečuje zlorabe (izplačevanje nižje plače kot je dogovorjeno ...), do katerih bi lahko prišlo sploh na strani delodajalca, saj je delavec v delovnem razmerju šibkejša stranka in težje uveljavlja svoje zahteve in pravice.

³⁷ ZDR v 29. členu določa tudi, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati tudi: podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi, kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca, čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom, določilo o dnevem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih, določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta, dolžino odpovednih rokov, navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca ter druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z Zakonom o delovnih razmerjih.

³⁸ Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi o zaposlitvi sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte tudi glede vprašanj o: dnevem in tedenskem delovnem času in njegovi razporeditvi, letnem dopustu oziroma načinu njegovega določanja in dolžini odpovednih rokov (Zakon o delovnih razmerjih, 29. čl.).

3 Sociološki okvir plačila za delo

3.1 Plačilo za delo kot varuh delavčeve eksistence

Plača oz. plačilo za delo za večino ljudi predstavlja osnovni, včasih celo edini vir sredstev za preživljanje sebe in svoje družine. Delavec si zagotavlja svojo eksistenco z opravljanjem dela za druge, za kar dobiva plačilo. Zaradi tega mora biti to plačilo tako, da človeku omogoča dostojno življenje. Socialni vidik plačila za delo oziroma njegov osrednji pomen za človeka se odraža tudi iz opredelitve pravice do minimalnega, dostojnega in primernega plačila za delo v vseh najpomembnejših mednarodnih aktih s področja človekovih pravic (Kresal 2000, 18).

Ker plačilo za delo za delavca predstavlja osnovni vir sredstev za preživetje, določitev višine plačila ni povsem prepuščena le dogovoru pogodbenih strank in njunim pogajalskim močem, ampak država poseže v to razmerje in ščiti ekonomsko šibkejšega delavca tako, da določa minimalno plačilo, ki naj delavcu zagotavlja dostojno življenje. Socialni vidik plačila za delo se nadalje izraža tudi v zahtevi po zagotavljanju kontinuitete, tako da delavec nima pravice do plačila le za čas, ko dela, za dejansko opravljeno delo, ampak tudi v določenih primerih, ko ne dela; pa tudi druge oblike, ki omejujejo avtonomijo pogodbenih strank pri urejanju plačila, njegove višine, oblike in načina izplačila (izplačilo plačila v denarju, rednost plačila, omejitve izvršb) izraža socialni vidik (Kresal 2000, 19).

3.2 Motivacijski vidik plačila za delo

Poleg socialnega vidika je potrebno omeniti še ekonomski vidik plačila za delo. Za delodajalca predstavlja plačilo za delo strošek, zato teži k čim nižjim izplačilom. Vendar pa plačilo za delo ni samo strošek, ampak tudi izredno pomemben motivacijski dejavnik za delavca. Delodajalec ima interes, da vpliva na motivacijo delavca, saj bo delavec delo opravljal boljše in hitreje, če bo vedel, da bo za to ustrezno nagrajen. Motivacijski

vidik plače se pogosto še ne upošteva dovolj, kar ima lahko negativne ekonomske učinke (Kresal 2000, 19).

Dober plačni sistem spodbuja učinkovitost delavcev. Ti delavci so s svojim znanjem, izkušnjami, kompetencami, ustvarjalnostjo, zavzetostjo najpomembnejši dejavnik uspešnosti podjetja. Plačilo za delo delavcem sporoča, kakšno vedenje, rezultate in dosežke v podjetju pričakujejo. Višino plačil lahko zaposleni razumejo kot nadomestilo za delo in napor, ki so ga vložili v delovne rezultate, in kot priznanje, koliko je posameznik prispeval k uspešnosti podjetja. S tem se povečuje pripadnost delavca podjetju in oblikuje določena organizacijska kultura. Plačilo za delo pa je prav tako najpomembnejši vir preživljanja delavca in določa nivo kakovosti njegovega življenja. Sistem plač in nagrajevanja v podjetju določi način, ki bo delavce spodbujal in usmerjal k določenemu (željenemu) obnašanju, načinu vedenja in dela. Sistem plač in nagrajevanja mora biti predvsem orodje, s katerim se povečuje učinkovitost in uspešnost zaposlenih na način, da vzpodbuja njihovo motiviranost. Pomembno je, da zaposleni za primerljive delovne rezultate pravočasno dobijo primerljive nagrade. Te nagrade pa morajo biti stimulatивne (Šlamberger in drugi 2007, 5/1 pogl.).

Za uspešnost nekega dela ni pomembna samo sposobnost oz. talent, ampak tudi vztrajnost, požrtvovalnost in prizadevnost. Motivacija je spodbujevalec, da ljudje v delo vlagajo napor. Vzpodbuja delavca, da v izvrševanje dela, ki je usmerjeno v nek končni rezultat, vложи svoj trud in sposobnosti. Ključne sestavine motiviranja so napor, volja, trud, da se nekaj naredi, sposobnost, znanje, veščine, izkušnje o delu, ki ga opravljamo, ter povratna informacija, rezultat, uspeh, nagrada. Zanima nas povezava med vloženim trdom in nagradami za trud. Za delodajalca je končni cilj vsakega dela nek delovni rezultat, ki ima določeno korist, v povratni smeri pa lahko rezultat dela delavcu predstavlja nagrado in sproža zadovoljstvo. Pripadajoča nagrada (višje plače, pohvala, vzpodbuda) deluje motivacijsko, če je toliko sprejemljiva, da spodbuja posameznika, da odgovorno, strokovno, profesionalno opravlja svoje delo in s tem prispeva k realizaciji poslovnih ciljev podjetja. Tipična nagrada je zvišanje plače. Ostale so lahko še razni bonusi, plačana izobraževanja, izleti, dodatni dopusti, napredovanje itd. (Šlamberger in drugi 2007, 5/3.1 pogl., 5/3.2 pogl.).

Motiviranje ljudi poteka skozi zadovoljevanje njihovih potreb. Na delovnem mestu je potrebno zagotoviti take pogoje, da lahko delavci zadovoljijo svoje potrebe. Potrebno je tudi odstraniti vse tiste dejavnike, ki ovirajo zadovoljevanje najpomembnejših potreb zaposlenih.

Frederick Herzberg je motivacijske faktorje razdelil v dve skupini. Higieniki so povezani z nezadovoljstvom na delovnem mestu. Izboljšanje le-teh pri zaposlenem povzroča zmanjševanje nezadovoljstva, vendar pa zaradi tega zadovoljstvo ni nič večje. Motivatorji pa vzpodbujajo delavce k boljšemu delu. Če le-teh ni, pa zaposleni niso nezadovoljni. Če je zaposleni nezadovoljen v svojem delovnem okolju, vodja odpravi težavo tako, da izboljša higienike, npr. zviša plačo; če pa v podjetju želijo povečati učinkovitost zaposlenih, uporabijo motivatorje, npr. napredovanje (Šalamberger in drugi 2007, 5/3 pogl.).

Maslow pa je v svoji teoriji človekove potrebe razdelil na:

- potrebe nižjega reda, ki vsebujejo:
 - fiziološke potrebe (odmori med delom, telesno udobje),
 - potrebe po varnosti (varni delovni pogoji, varnost zaposlitve, osnovna plača, dodatki),
 - družbene potrebe (naklonjeni sodelavci, prijazen nadrejeni) in
- potrebe višjega reda, ki so:
 - potrebe po samozavesti (odgovornost na delu, napredovanje, pohvale),
 - potrjevanje samega sebe (kreativno in izzivalno delo, udeležba pri odločanju, fleksibilnost dela, samostojnost).

Potrebe nižjega reda izražajo željo po družbeni in fizični blaginji, potrebe višjega reda pa predstavljajo posameznikovo željo po psihološkem razvoju in rasti. Potrebe, ki so že zadovoljene, ne vzpodbujajo več človekovega obnašanja. Ljudje delujejo oziroma so aktivni samo v razmerah, ko poskušajo zadovoljiti potrebe, ki niso zadovoljene, torej tiste potrebe, ob katerih človek čuti pomanjkanje. Po Maslowi teoriji se potrebe višjega reda ne aktivirajo, dokler potrebe nižjega reda niso zadovoljene. Ljudje napredujejo v svojih željah, pričakovanjih, prizadevanjih po zadovoljevanju potreb korak za korakom navzgor po hierarhiji potreb. Plača in nagrajevanje sodita v sklop potreb nižjega ranga,

in sicer v sklop potreb po varnosti. Pomeni, da so za večino ljudi zelo pomembna potreba, za zadovoljitev katere so pripravljeni vložiti veliko truda. In ko je ta potreba zadovoljena, jih več ne motivira in začno zadovoljevati potrebe višjega ranga. To pomeni, da ima motiviranje s plačo omejen doseg. Na nezadovoljstvo s plačami vpliva več različnih dejavnikov. Večina je odvisnih od prepričanja vsakega posameznika. Najpogostejši dejavniki so:

- pravičnost: zaposleni svoje vložke in prejeme iz delovnega procesa primerja z drugimi; če ima občutek nepravičnosti, bo poskušal tako situacijo spremeniti,
- pričakovanja: zaposleni se bo pri delu bolj potrudil, če bo dobil nagrado, ki bo zanj privlačna,
- delovni cilji: če so ustrezno oblikovani in upravljani, vzpodbujajo motiviranost zaposlenih, učinkovito izvrševanje delovnih nalog in zadovoljstvo pri delu (Šalamberger in drugi 2007, 5/3 pogl.).

V grobem sistem nagrajevanja delimo na materialno in nematerialno nagrajevanje. Nematerialno nagrajevanje razdelimo na formalne nagrade in priznanja (najboljši sodelavec, mentor itd.) ter neformalne nagrade (pohvale, čestitke itd.). Materialno nagrajevanje pa je sestavljeno iz fiksne in variabilne plačila. Fiksna plačila so vsa plačila, ki so vnaprej določena in niso vezana na izpolnitev različnih kriterijev. Sem spadajo osnovna plača, nadomestila, dodatki, večina ugodnosti, bonitet (Šalamberger in drugi 2007, 6. pogl.). Fiksni del je torej odvisen od tega, kakšno je delo, ki ga nekdo opravlja (Možina in drugi 2002, 294). Variabilna plačila pa so vsa plačila, ki so vezana na izpolnjevanje določenih kriterijev (Šalamberger in drugi 2007, 6. pogl.). Torej je ta del odvisen od tega, kako dobro delavec delo opravlja (Možina in drugi 2002, 294). V človekovi naravi je, da želi živeti in delati v čim bolj nespremenljivih in gotovih pogojih. To mu daje občutek varnosti. Zato je pri zaposlenih še vedno prisotna želja po čim bolj stabilnem delovnem mestu, kjer lahko izvajajo delovne aktivnosti na utečen način in za to delo prejema stabilno plačo (Šalamberger in drugi 2007, 6/2 pogl.).

Prav zaradi pomembnosti plač, te niso prepuščene popolni avtonomiji in popolnoma svobodnemu urejanju med delavcem in delodajalcem. So predmet obsežnega pravnega

urejanja in že od nekdaj v središču pozornosti delavcev, delodajalcev, sindikatov, delodajalskih organizacij ter države (Kresal 2000, 18–20).

Na pravno opredelitev plače torej pomembno vplivajo njena družbena, ekonomska, socialna funkcija. Po drugi strani pa tudi pravna opredelitev plače lahko bolj ali manj vpliva na njen pomen, npr. z ekonomskega ali socialnega vidika (Kresal 2001, 141).

4 Pojem plačila za delo v širšem smislu

Težave pri oblikovanju definicije plačila za delo povzročajo dinamičnost pojma in njen razvoj skozi čas. Pojem se je postopno oddaljeval od opredelitve, da je plačilo za opravljeno delo. Plačilo za delo se je skozi razvoj razgrajevalo, pojavljali so se raznovrstni načini njegovega določanja, raznovrstni sestavni deli, raznovrstni dodatki, dodatna plačila, nove specifične oblike plačila itd. Na oblikovanje plačila za delo oz. plač lahko vplivajo tudi različni interesi, npr. ekonomski, socialni, fiskalni itd (Kresal 2000, 41).

V širšem smislu je plačilo za delo vse, kar je delodajalec zavezan plačati delavcu kot plačilo na temelju njegove zaposlitve pri delodajalcu, ter vsi postopki izplačila in minimalni standardi plačil. Plačilo za delo je pravica delavca in hkrati glavna obveznost delodajalca.

Delovno razmerje je dvostransko razmerje. Eden od elementov delovnega razmerja je opravljanje dela za plačilo. Temeljna dolžnost delavca je, da v delovnem razmerju opravlja delo v skladu s pogodbo o zaposlitvi, na drugi strani pa je temeljna dolžnost delodajalca, da delavcu zagotovi ustrezno plačilo za opravljeno delo, torej v skladu s pogodbo o zaposlitvi, kolektivnimi pogodbami in zakonom. Plačilo za delo v širšem smislu vključuje vsako plačilo za delo, tj. plača, povračilo stroškov v zvezi z delom, nadomestilo plače, vsi drugi prejemki, udeležba delavcev pri dobičku in bonitete, povezane z zaposlitvijo. Vključuje tudi izplačilo plačila za delo, torej vsa pravila in obveznosti delodajalca glede izplačevanja plačila za delo (na kraju in na določen način).

Tudi minimalna plača, izhodiščna in zajamčena plača so pomembni elementi plačila za delo v širšem smislu, saj določajo minimalne standarde glede zneskov oz. višine plačila za delo.

ZDR plačilu za delo namenja veliko pozornosti, saj je plača vedno v središču razmerij med delavcem in delodajalcem.

Tudi davčna zakonodaja je za področje plač zelo pomembna. V skladu z davčnimi predpisi se od vseh prejemkov iz delovnega razmerja (plač, nadomestil plač in drugih prejemkov) plačujejo davki in se všttevajo v osnovo za dohodnino; vendar pa se nekateri drugi osebni prejemki (jubilejne nagrade, solidarnostna pomoč in odpravnine ob upokojitvi) in povračila stroškov všttevajo v osnovo in obdavčijo le nad določeno višino. Tudi prispevki za socialno varnost se plačujejo od plač, nadomestil plač in vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja, pri čemer zakon za posamezne druge osebne prejemke in za povračila stroškov določa, da se upoštevajo le nad določeno višino (Kresal 2000, 44). Te omejitve glede plačila davkov lahko vplivajo na določanje višine določenih elementov plačila za delo.

Bruto plača je znesek, od katerega še niso odšteti zneski davkov in prispevkov, ki se plačujejo od plače. Če od bruto plače odštejemo vse davke in prispevke, ki jih predpisuje zakonodaja, dobimo neto plačo. Zavezanec za davke in prispevke od plače je delavec (plačuje se od njegove bruto plače), obračuna in odvede pa jih tisti, ki izplačuje plačo, torej delodajalec. Ko govorimo o plači, je mišljen bruto znesek, razen če je izrecno opozorjeno, da je mišljen neto znesek (Kresal 2000, 50).

Denarne terjatve iz delovnega razmerja lahko delavec uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem (Zakon o delovnih razmerjih, 204. čl.), terjatev pa zastara v petih letih (Zakon o delovnih razmerjih, 206. čl.).

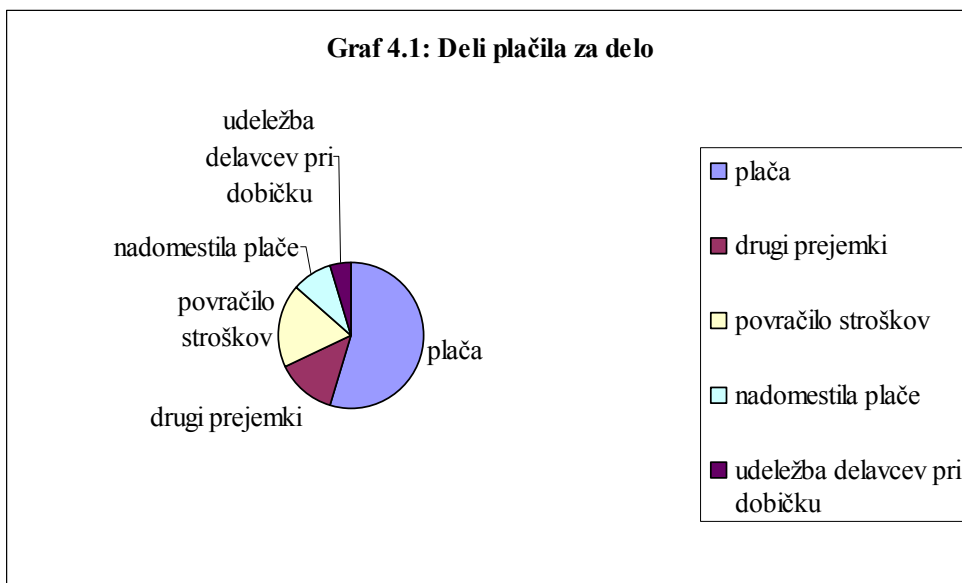
Posodabljanje delovnega prava predstavlja ključni element za uspešno prilagajanje delavcev in podjetij, izziv pa predstavlja vprašanje, kako potrebo po večji prožnosti uskladiti s potrebo po večji varnosti (Kraševac 2008, 10). To pa je predvsem odvisno od dogovarjanja socialnih partnerjev. Zato je plačilo za delo zelo dinamičen pojem, ki se nenehno spreminja.

4.1 Plačilo za delo

Plačilo za delo je po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo (Zakon o delovnih razmerjih, 126. čl). Plačilo za delo torej obsega vsa ostala izplačila, ki jih delavec prejme poleg plače.

Razdelimo ga lahko na 5 delov:

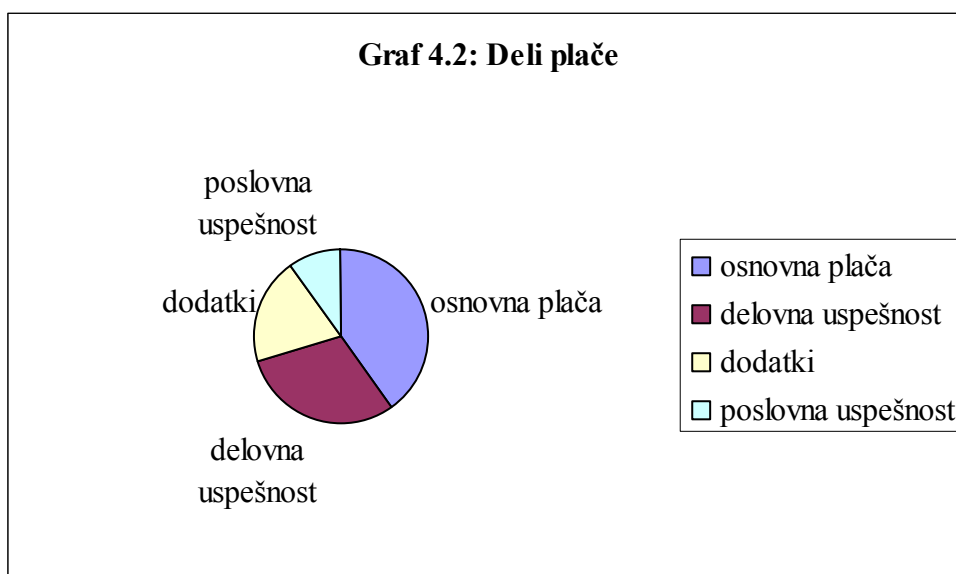
1. plača
2. drugi prejemki
3. povračilo stroškov
4. nadomestila plače
5. udeležba delavcev pri dobičku (glej Graf 4.1).



Deleži, ki jih predstavlja graf, so lahko drugačni, saj so odvisni od posameznega delodajalca in od dela, ki ga delavec opravlja.

4.1.1 Plača

Plača je ena temeljnih pravic delavca. Predstavlja znesek plačila, ki ga delavec prejme za opravljeno delo v preteklem plačilnem obdobju. ZDR določa, da je plača sestavljena iz štirih delov. Najpomembnejši del je osnovna plača. Plačo sestavljajo tudi dodatki ter plačilo, ki ga delavec dobi za delovno uspešnost. Sestavni del plače je lahko tudi plačilo za poslovno uspešnost, vendar mora biti to določeno oziroma dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi ali s kolektivno pogodbo (glej Graf 4.2).

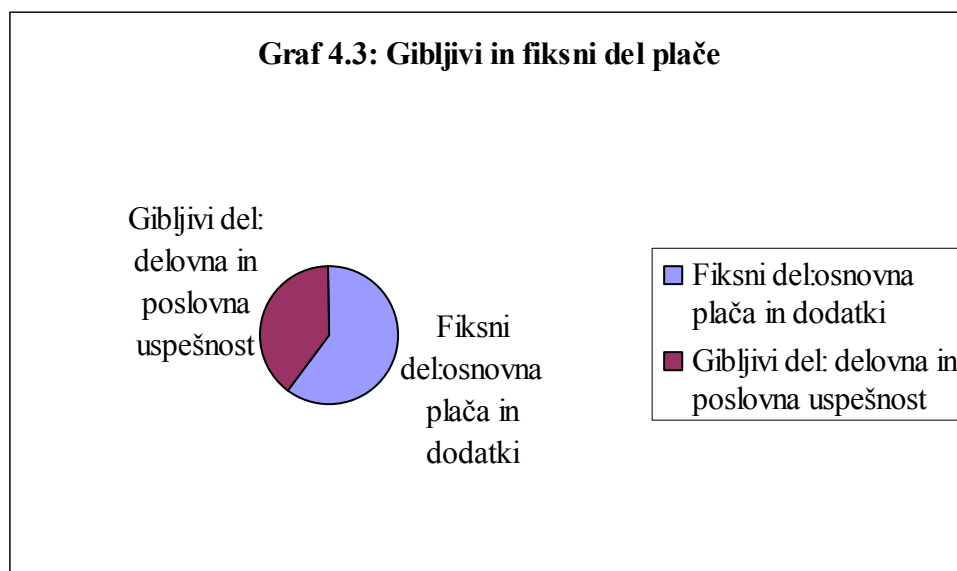


Deleži delov plače so odvisni od vsakega delodajalca in delavca posebej. Delodajalec lahko deleže spreminja v skladu s plačnim sistemom, ki ga uvede v svoji organizaciji.

Vsaka plača vedno vsebuje osnovno plačo, ostali izmed naštetih elementov pa tvorijo del plače le v primeru, če so izpolnjeni pogoji za njihovo izplačilo.

Novi plačni modeli uvajajo takšen sistem nagrajevanja delavcev, kjer bo le del plače predstavljala osnovna plača, vedno večji del plačila za delo pa bo odvisen predvsem od delovne uspešnosti delavca pa tudi od uspešnosti delodajalca. Višina plačila za delo bo tako v večini odvisna od plačila za delovno uspešnost in plačila za poslovno uspešnost. Ti dve plačili sta opredeljeni v nadaljevanju.

Plača je sestavljena iz gibljivega in fiksnega dela. Fiksni del je odvisen od tega, kakšno delo kdo opravlja (osnovna plača in dodatki), gibljivi (delovna in poslovna uspešnost) pa od tega, kako to delo opravlja (glej Graf 4.3).



Tudi ti deleži se lahko spreminjajo in so odvisni od posameznega delodajalca.

Delovni čas je efektiven delovni čas in čas odmora ter čas upravičene odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Efektiven delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi; je pa tudi osnova za izračun produktivnosti dela (Zakon o delovnih razmerjih, 141.čl.). Za čas odmora dobi delavec plačilo, kot če bi delal (Zakon o delovnih razmerjih, 126.čl.).

Rizik poslovanja nosi delodajalec. Morebitne poslovne in finančne težave delodajalca ne morejo neposredno vplivati na njegovo obveznost plačila, za katerega se je zavezal s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

Plača je v vseh zakonih, pogodbah in drugih besedilih vedno izražena v bruto znesku in mora biti vedno izplačana v denarni obliki.

V nadaljevanju bom podrobneje predstavila in analizirala posamezne dele plače.

4.1.1.1 Osnovna plača

Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (Zakon o delovnih razmerjih, 127. čl). Je torej s pogodbo o zaposlitvi določen znesek mesečnega plačila, do katerega je delavec upravičen za opravljeno delo. Osnovna plača je fiksni del plače. Predstavlja osnovni oz. fiksni del sredstev za življenje delavca. Ta del plače je vnaprej določen, kar zagotavlja enako plačilo za enako delo, ne glede na to, kdo ga opravlja (moški, ženske, invalidi, tujci ...).

Osnovna plača je tudi osnova za izračun dodatkov k osnovni plači, nadomestila plače in nekaterih drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

Določa se za delo v polnem delovnem času in normalnih delovnih pogojih pri vnaprej določenih delovnih rezultatih ter pri določeni zahtevnosti dela.

SKPgd je te kriterije opredeljevala tako:

1. Poln delovni čas je določen z zakonom ali kolektivno pogodbo in ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Če to ni urejeno, se šteje kot poln delovni čas 40 ur na teden. Lahko se določi tudi poln delovni čas, krajši od 40 ur na teden, vendar ne krajši od 36 ur na teden. V izrednih primerih se lahko določi tudi poln delovni čas, ki je krajši od 36 ur na teden.
2. Normalni delovni pogoji so pogoji, v katerih delo pretežno poteka. Ti pogoji se upoštevajo pri zahtevnosti dela.
3. Vnaprej določeni delovni rezultati so delovni rezultati, merjeni po vnaprej določenih kriterijih, individualno ali skupinsko. Norma ali kakšno drugo podobno merilo je ustrezno, če jo dosega vsaj 90% delavcev. Delavec, ki ne doseže delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100% osnovne plače.
4. Zahtevnost dela je za določitev osnovne plače zelo pomembna. Tu se vrednoti zahtevnost delovnega mesta in ne delo delavca, ki to delo opravlja. Socialni partnerji so za posamezna, tipično zahtevna dela, določili minimum, tj. izhodiščne plače. Ta dela so razvrščena v tarifne razrede, ki so sestavni del nekaterih kolektivnih pogodb.

Delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače s pogodbo o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v RS, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih (Zakon o delovnih razmerjih, 29. čl.). Znesek osnovne plače ter morebitna druga plačila so torej obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi, druge vrste plačil pa postanejo obvezne, če jih določa kolektivna pogodba na katerikoli ravni ali pogodba o zaposlitvi.

Delavec je o določenih delovnih rezultatih in normalnih delovnih pogojih seznanjen pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

Znesek osnovne plače se določi glede na to, kako je ovrednoteno delovno mesto, torej v kateri tarifni razred je, glede na zahtevnost dela, delovno mesto razvrščeno. Višina plače je lahko enaka ali višja od najnižje osnovne plače, določene za posamezen tarifni razred.

Po tradicionalnem pristopu k oblikovanju osnovnih plač je torej osnovna plača odvisna od vrednotenja delovnega mesta, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo. Sodobni pristop pa bi lahko delovna mesta oblikoval v skladu z zahtevami delovnega procesa, plače pa določal glede na znanja, kompetence in dejanske delovne rezultate vsakega posameznika (Šalamberger in drugi 2007, 6/3 pogl.).

Osnovna plača je torej fiksni del plače in je popolnoma neodvisna od tega, kako kvalitetno delavec delo opravlja. Ta del plače je torej institut, ki delavcu zagotavlja varnost zaposlitve, delodajalcu pa ne daje možnosti vplivanja na motiviranost in produktivnost delavca, saj delavec ta del plačila dobi v vsakem primeru, neodvisno od vloženega truda v delo.

Tudi sama menim, da je pravično, da je za določeno delo dogovorjen tudi znesek plačila, saj to preprečuje in omejuje avtonomnost delodajalca, hkrati pa delavcu zagotavlja stalnost plačila ter preprečuje delodajalcu, da bi delavca izkoriščal in mu za enako opravljeno delo izplačeval različne zneske.

4.1.1.2 Delovna uspešnost

Gre za stimulativen del plače, ki je spremenljiv in odvisen od tega, kakšno delovno uspešnost doseže delavec. Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (Zakon o delovnih razmerjih, 127. čl). SKPgd pa je dodatno opredeljevala še kriterija inventivnost in inovativnost (Splošna kolektivna pogodba, 45. čl.).

Ta del plače je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi (Zakon o delovnih razmerjih, 29. čl).

Lahko bi rekli, da se delovna uspešnost delavca določa glede na njegove sposobnosti. Delavec ta del plače pridobi in povečuje, če pri delu doseže več, kot se od njega pričakuje. Ta del plače delavec prejme, če preseže vnaprej določena merila in pričakovanja, za katera prejema osnovno plačo.

Kot povzetek bi lahko rekli, da so kriteriji za delovno uspešnost:

- gospodarno in
- kvalitetno opravljanje dela,
- kvantiteta dela,
- inventivnost,
- inovativnost,
- sposobnost delavca,
- presežek pričakovanj.

Del plače za delovno uspešnost je variabilni del plače. Ta del se spreminja in je odvisen od uspešnosti delavca. Namen je pozitivno vplivati na povečanje kvalitete dela, obsega dela oz. produktivnosti, gospodarnost ... tako z uporabo sredstev za delo kot materialov. Lahko se ugotavlja za posameznika, posamezno zaključeno skupino delavcev ali za vse delavce skupaj.

Z upoštevanjem delovne uspešnosti delavca pri določitvi višine njegove plače se uveljavlja motivacijska vloga plače. Če delavec dosega dobre rezultate, dobi višjo plačo, če dosega nižje, pa nižjo (Kresal 2000, 46).

Tako merila kot tudi postopki ugotavljanja in ocenjevanja delovne uspešnosti ter izplačevanje in višina tega dela plače morajo biti vnaprej določeni v kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu podjetja. Le tako se uveljavi motivacijska vloga plače. Predvsem je pomembno, da kriteriji niso odvisni od samovolje tistega, ki odloča (Kresal 2000, 46). Delodajalec mora vnaprej določiti kriterije, po katerih bo ocenjeval uspešnost, s temi kriteriji seznaniti delavce in nato redno spremljati ter ocenjevati delo delavcev. Le z rednim spremljanjem ter ocenjevanjem delavcev, kakor je to predvidel v splošnem aktu, bo lahko upravičil odločitev o izplačilu ali morebitnem neizplačilu nagrade za uspešnost in dejansko višino te nagrade. Zagotoviti mora takšen sistem nagrajevanja, ki bo tudi njemu omogočal utemeljitev različnih ocen med seboj primerljivih delavcev (Šlamberger in drugi 2007, 3/4.1 pogl.).

Izkušnje iz prakse kažejo, da je izvajanje sistema nagrajevanja na podlagi uspešnosti delavcev povezano z uspešnostjo podjetja. Uspešnost je rezultat zmnožka sposobnosti in motivacije zaposlenega. Zelo pomembno je, da sistem nagrajevanja delovne uspešnosti zaposleni doživljajo kot pravičen. Potrebno je upoštevati njegov kratkoročen vidik, saj ima samo tako motivacijsko funkcijo (Šlamberger in drugi 2007, 3/4.1 pogl.).

Delovna uspešnost je torej tisti del plače, ki zagotavlja delodajalcu instrument, s katerim lahko motivira delavca. Delavec se mora za ta del plače potruditi in delati bolje, kot se od njega zahteva. Delodajalec s pravim pristopom ocenjevanja delovne uspešnosti delavca motivira, da ta dela boljše. Ta del plačila pa delavcu ne zagotavlja varnosti dohodka, saj se mora za ta del plačila dodatno potruditi.

4.1.1.3 Dodatki

Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo ob nedeljah, in praznikih ter dela prostih dneh po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo (Zakon o delovnih razmerjih, 127. čl). Navedeni dodatki se obračunavajo le za tisti čas, ko je delavec izpostavljen posebnim obremenitvam oz. pogojem dela. Če je delavec takšnim pogojem izpostavljen preko

vsega delovnega časa, morajo biti ti pogoji vrednoteni pri delovnem mestu in posledično vključeni v osnovno plačo.

ZDR torej omenja naslednje dodatke za:

1. razporeditev delovnega časa:
 - nočno delo,
 - nadurno delo,
 - delo ob nedeljah,
 - delo ob praznikih in dela prostih dneh po zakonu,
2. obremenitve pri delu,
3. neugodne vplive iz okolja,
4. nevarnost pri delu,
5. delovno dobo.

1. Iz razporeditve delovnega časa izhajajo dodatki, ki se delavcu priznajo zato, ker opravlja delo, ki je v drugem času, kot je to običajno. Sem spadajo nočno delo, nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih ter dela prostih dneh po zakonu, pri čemer se dodatek za delo ob nedeljah in dodatek za delo ob praznikih ter dela prostih dneh izključujeta. Višina teh dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko delavec dela v posebnih pogojih (Zakon o delovnih razmerjih, 128. čl.). Dodatek za nočno delo in dodatek za nadurno delo znašata najmanj 30%, dodatek za delo ob nedeljah, in praznikih ter dela prostih dneh po zakonu pa znaša najmanj 50% osnovne plače za poln delovni čas oziroma urne postavke njegove osnovne plače (Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009, 14. čl.).

2. Kot posebne obremenitve pri delu se štejejo dela, kot so delo na višini, dvigovanje težkega bremena itd.

3. Dodatki zaradi neugodnih vplivov iz okolja se obračunajo v naslednjih primerih:

- pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja (npr.: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga,

visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo) ima delavec pravico do dodatka za težko delo;

- pri delih, pri katerih delavec v skladu s predpisi stalno uporablja zaščitna sredstva, kot so zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva;
- pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija).

Višino teh posebnih dodatkov je treba v kolektivni pogodbi dejavnosti oziroma v kolektivni pogodbi delodajalca določiti odvisno od stopnje nevarnosti (Splošna kolektivna pogodba, 46. čl.).

4. Nevarnosti pri delu pa so dela, pri katerih je delavec izpostavljen velikim tveganjem okvare zdravja ali nesrečam pri delu, npr. zaradi požara, eksplozije, vode itd. (Splošna kolektivna pogodba, 46. čl.).

5. Delavcu pripada dodatek za delovno dobo, višina dodatka pa je prepuščena kolektivnim pogodbam dejavnosti (Zakon o delovnih razmerjih, 129. čl.). Razlika med dodatkom za delovno dobo in drugimi dodatki je ta, da ta dodatek delavcu pripada v vsakem primeru. Tako dodatek za delovno dobo postaja del osnovne plače. ZDR ne določa, katera delovna doba se upošteva pri določanju višine dodatka. V kolektivnih pogodbah je opredeljena celotna delovna doba. Kolektivne pogodbe natančneje opredeljujejo, kaj se šteje v delovno dobo in kaj ne. SKPgd je določala, da delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. ZDR pa v 238. členu določa, da se delavcem, ki so do uveljavitve ZDR imeli dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače, za vsako leto izpolnjene delovne dobe ta ohrani, razen če je v kolektivni pogodbi dejavnosti ali v pogodbi o zaposlitvi določen višji dodatek. Drugače pa je lahko dodatek tudi nižji od 0,5% od osnovne plače.

Ti dodatki se lahko določijo s kolektivno pogodbo, če niso vsebovani v zahtevnosti dela. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko delavec dela v posebnih pogojih. Osnova za

izračun dodatkov je osnovna plača delavca za poln delovni čas oziroma ustrezna urna postavka (Zakon o delovnih razmerjih, 127. čl.). Višina teh dodatkov se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za poln delovni čas oziroma ustrezne urne postavke (Zakon o delovnih razmerjih, 127. čl.).

Kolektivne pogodbe bodo zaradi upoštevanja načela in favorem laboratoris (v korist delavca) lahko določale tudi druge vrste dodatkov, ne le tistih, ki jih določa ZDR in nižja kolektivna pogodba. Lahko določa tudi višje in tudi druge vrste dodatkov kot kolektivna pogodba dejavnosti.

Dodatki, ki jih mora delodajalec izplačati delavcu (neugodna razporeditev delovnega časa, posebne obremenitve pri delu, neugodni vplivi iz okolja, nevarnost pri delu) so za delodajalca sicer dodaten strošek in bi lahko rekli, da so zanj neugodni, vendar pa je njihovo izplačilo nujno potrebno za zadovoljstvo delavcev, saj si delavci za posebne pogoje dela zaslužijo višje plačilo od tistih, ki v teh pogojih ne delajo. Zato po mojem mnenju ti dodatki upravičeno bremenijo delodajalca.

Dodatek na delovno dobo pa po mojem mnenju neupravičeno obremenjuje delodajalca. Delodajalec mora delavcu, ki mu pripada ta dodatek, za opravljeno delo plačati več kot delavcu, ki je delo ravno tako dobro opravil pa mu ta dodatek ne pripada oz. mu pripada nižji znesek. Delavec za večji prejeti znesek ne naredi nič več, to pa je z vidika stroškov nesprejemljivo. Z dodatkom na delovno dobo delodajalec delavcev ne more niti motivirati, saj delavcu pripada v vsakem primeru. Dodatek na delovno dobo je sporen tudi z vidika zaposlovanja starejših delavcev. Če delodajalec zaposli starejšega delavca, mu mora za enako opravljeno delo plačati več kot mlajšemu delavcu. Tako bi bilo bolje, da bi se ta dodatek imenoval dodatek za lojalnost in se upošteval samo pri zadnjem delodajalcu. Prav tako ne bi bil odvisen samo od delovne dobe, ampak tudi od drugih kriterijev (trud pri delu, privrženost podjetju).

4.1.1.4 Poslovna uspešnost

ZDR poslovno uspešnost omenja v 126. členu, kjer pravi, da je plačilo za poslovno uspešnost sestavni del plače, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Ta del plače je torej neobvezen. Uporablja se predvsem v pridobitni dejavnosti. Delavcem se namenja takrat, ko družba dobro posluje. Tako imenovana finančna participacija je torej participacija zaposlenih pri rezultatu poslovanja družbe, torej pri dobičku.

Pomembni kriteriji za določanje poslovne uspešnosti podjetja in s tem dela plače za poslovno uspešnost so:

- dobičkonosnost podjetja,
- ohranitev delovnih mest,
- zmanjšanje izgub,
- povečanje proizvodnje,
- povečan izvoz ... (Korpič-Horvat in drugi 2007, 3/10.1 pogl.).

Ta del plače se v praksi izplačuje pod imenom božičnica ali trinajsta plača.

Delavci so do tega dela plače upravičeni sorazmerno z efektivnim delom, ki so ga opravljali v obdobju, za katerega se ugotavlja delovna uspešnost. Torej se ta del plače izplačuje vsem delavcem sorazmerno z njihovim prispevkom k doseženim rezultatom. Izplačuje se lahko v skladu z določili kolektivne pogodbe, individualnih pogodb in internih aktov (Korpič-Horvat in drugi 2007, 3/10.1 pogl.).

Niti ZDR niti kakšen drug zakon ne določajo božičnice, določajo pa jo nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti. Božičnica je lahko v kolektivnih pogodbah opredeljena kot:

- del plače; izplačana vedno v denarju kot del plače za poslovno uspešnost,
- druge vrste plačilo; plačilo lahko v denarju ali naravi,
- drugo plačilo; lahko izplačana kot nagrada po sklepu uprave vsem zaposlenim v enakem znesku (Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/3.4 pogl.).

Tudi trinajsta plača ni določena v ZDR ali drugem zakonu, določajo pa jo nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti. Izplača se lahko kot:

- del plače; izplačana kot del plače za poslovno uspešnost in je neobvezen del plače, ki mora biti določen v kolektivni pogodbi ali v pogodbi o zaposlitvi ter izplačan v denarju (Zakon o delovnih razmerjih, 126. čl.),
- druge vrste plačilo; če je tako določeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, se lahko izplača v denarju ali naravi,
- drugo plačilo; gre za plačilo, ki ne pomeni plačila za delo.

Božičnica in trinajsta plača se lahko izplačata tudi iz bilančnega dobička. (Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/3.4.1. pogl.).

Trinajsto plačo izplačujemo oz. obravnavamo kot:

- poračun plač za zadnjih 12 mesecev
- plačilo na podlagi delovne uspešnosti, izplačane za več mesecev skupaj
- povečano redno plačo (Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/3.4.1 pogl.).

KP2006 v 8. členu in KP2008 v 13. členu določata, da se delodajalec in sindikat pri delodajalcu na osnovi produktivnosti dela lahko dogovorita za višje usklajevanje plač.

Delodajalec lahko svoje delavce z elementom poslovne uspešnosti nagradi za uspešno delo v preteklem obdobju. To mu daje možnost motiviranja delavcev. Delodajalec lahko pozitivno vpliva tudi na organizacijsko kulturo v podjetju, saj delavca usmeri, da gleda na svoje delo kot na del neke večje celote, in ga s tem vzpodbudi, da dela za dobro celotne organizacije in ne gleda samo nase, vse to pa je za dobro poslovanje družbe ključnega pomena. Delavec se zaveda, da je za dobro poslovanje družbe potrebno dobro delo vseh zaposlenih.

Vendar pa po mojem mnenju delodajalec s tem delom plače vseh delavcev na daljši rok ne more dodatno motivirati, saj najverjetneje delavci ob dalj časa trajajočem dobrem poslovanju družbe ta del plače pričakujejo in ga štejejo za samoumevnega, sploh tisti, ki organizaciji niso tako lojalni in na sebe ne gledajo kot na del neke večje celote. Problem je lahko tudi ta, da se lahko individualen prispevek posameznega delavca izgubi v rezultatih organizacije kot celote, kar pa na motivacijo delavca vpliva negativno.

4.1.2 Drugi prejemki

Drugi prejemki so poleg plače del plačila za delo. Sem spadajo regres, odpravnina, odpravnina ob upokojitvi, jubilejne nagrade, solidarnostna pomoč, inovacije oz. nagrada za avtorsko delo, premija za dodatno pokojninsko zavarovanje, plačila v naravi itd.

ZDR določa regres, odpravnino in odpravnino ob upokojitvi. Ostale prejemke pa lahko določajo avtonomni akti.

4.1.2.1 Regres

Delodajalec mora delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres najmanj v višini minimalne plače. Izplačati se mora vedno v denarni obliki. Višina regresa se lahko v kolektivni pogodbi določi ugodneje za delavca.

Delodajalec je dolžan izplačati delavcu regres najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. V primeru nelikvidnosti delodajalca, se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta (Zakon o delovnih razmerjih, 131. čl.).

Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela dopusta, s tem pridobi tudi pravico do sorazmernega dela regresa, in sicer 1/12 za vsak mesec dela. V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas (Zakon o delovnih razmerjih, 131. čl.).

Regres je vezan na pravico do dopusta in ne na izrabo dopusta. Torej je delavec upravičen do regresa tudi, če letnega dopusta ni izkoristil. Delavec, ki v koledarskem letu ne pridobi pravice do regresa, pridobi pa si pravico do izplačila pokojnine, ima kot upokojenec pravico do dodatka za rekreacijo (Belopavlovič 2003, 532).

KP2006 določa višino regresa za leti 2006 in 2007 v 12. členu, KP2008 pa za leti 2008 in 2009 v 21. členu. Seveda pa je za višino regresa potrebno upoštevati tudi kolektivne pogodbe dejavnosti in druge akte v posameznem podjetju.

Po mojem mnenju je regres velik strošek, ki obremenjuje delodajalca. Delavcu mora izplačati regres, čeprav za ta denar delavec ni delal, torej ga z ekonomskega vidika ni zaslužil. Delodajalec ima z izplačevanjem regresa velike stroške, saj mora poleg izplačanega regresa in nadomestila plače za čas dopusta plačati še nekoga, ki opravlja delo namesto delavca na dopustu. Z vidika delodajalca torej ta del plačila za delo predstavlja dodaten strošek brez možnosti motiviranja delavca. Po drugi strani pa je regres sredstvo, ki omogoča delavcu, da svoj prosti čas preživi bolj kvalitetno kot bi ga lahko drugače. Če delavec regres res porabi za dopust, mu le-ta omogoča, da se spočije in napolni z energijo, kar pa je dobro tudi za delodajalca, saj se delavec vrne na delo spočit in poln elana.

4.1.2.2 Odpravnina

V skladu s konvencijo MOD št. 158 ima delavec, ki mu preneha delovno razmerje na pobudo delodajalca, pravico ali do odpravnine ali do prejemkov iz zavarovanja za primer brezposelnosti ali do kombinacije obeh. Izhaja iz pravila, da se lahko določi izguba navedene pravice do odpravnine ali drugih ustreznih prejemkov za primer hujše kršitve delovnih obveznosti (Kresal in drugi 2002, 416).

Odpravnina je predvidena le v določenih primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Po ZDR delavcu pripada odpravnina v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, tj. iz poslovnega razloga oz. razloga nesposobnosti (88. čl.), in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (112. čl.). Delavcu odpravnina pripada tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov v različnih postopkih za prenehanje delodajalca in v primeru prisilne poravnave (107., 108. čl.). V določenih primerih ima delavec pravico do odpravnine tudi pri spremembi delodajalca (73. čl.). Pravico do odpravnine ima tudi delavec - invalid, ki mu delodajalec zaradi nezmožnosti zagotavljanja dela odpoveduje pogodbo o zaposlitvi (Krašovec 2008, 379).

ZDR določa tudi, da kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, delavec pa takšno ponudbo sprejme, nima pravice do odpravnine. V primeru neustreznosti nove zaposlitve po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico do sorazmernega dela

odpravnine v višini, za katero se dogovori z delodajalcem (90. čl.). Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma Zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih (90.a čl.).

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 leto in manj kot 5 let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od 5 do 15 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove za izračun odpravnine, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po drugem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu (Zakon o delovnih razmerjih, 109. čl.).

Pogoj za pridobitev pravice do odpravnine je, da pogodbo o zaposlitvi redno odpove delodajalec ter da je delavec pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto.

Tako kot regres je tudi odpravnina velik strošek, ki obremenjuje delodajalca brez možnosti motiviranja. Delavcu pa ta denar pomeni pomoč in varstvo dohodka ter mu ob izgubi zaposlitve omogoča lažji začetek na novo.

4.1.2.3 Odpravnina ob upokojitvi

ZDR določa, da če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina ob upokojitvi v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja (Zakon o delovnih razmerjih, 132. čl.).

Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine ob upokojitvi.

Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine ob upokojitvi v sorazmernem delu.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine ob upokojitvi sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v posebnih primerih (Zakon o delovnih razmerjih, 132. čl.).

Delavec ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če ima pravico do odpravnine zaradi odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti ter če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine, do katere je upravičen, oziroma znesek za dokup pokojninske dobe, nižji od zneska odpravnine ob upokojitvi (Zakon o delovnih razmerjih, 132. čl.). Odpravnina ob upokojitvi in odpravnina, ki jo prejme delavec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti, se torej izključujeta.

Odpravnina ob upokojitvi za delavca pomeni priznanje za lojalno delo pri delodajalcu. Tako kot odpravnina tudi odpravnina ob upokojitvi delavcu omogoča lažji začetek oz. prilagoditev na nov status v družbi. Za delodajalca pa pomeni samo zahvalo delavcu za delo in tako nima nobene motivacijske funkcije, ker delavcu pripada v vsakem primeru.

4.1.2.4 Jubilejna nagrada

Je enkratni znesek, ki pripada delavcu na podlagi izpolnitve določene dolžine delovne dobe pri delodajalcu. Predstavlja neke vrste nagrado za delavčevo zvestobo, pripadnost oziroma stalnost njegove zaposlitve pri določenem delodajalcu.

Jubilejne nagrade ZDR ne omenja. Ta pravica je predmet ureditve v kolektivnih pogodbah oziroma splošnih aktih delodajalca. Če jubilejna nagrada tako ni določena, je delodajalec ne more izplačati. Kolektivne pogodbe jubilejno nagrado pogosto določajo na podoben način, kot jo je določala SKPgd. Praviloma kolektivne pogodbe za pridobitev pravice do jubilejne nagrade ne postavljajo dodatnega pogoja, da mora biti delovna doba nepretrgana, kar pomeni, da zadostuje tudi pretrgana skupna delovna doba pri zadnjem delodajalcu (Mežnar 2008, 66).

KP2008 opredeljuje in določa njeno višino takole:

delavcu pripada jubilejna nagrada:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda,
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda,
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda,
- za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh in pol izhodiščnih plač I. tarifnega razreda.

Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade. Jubilejna nagrada se izplača najkasneje v roku dveh mesecev po izpolnitvi pogojev. Delavec, ki dela krajši delovni čas, je upravičen do jubilejne nagrade najmanj v višini, sorazmerni z delovnim časom (Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009, 22. čl.).

Kolektivne pogodbe lahko določajo, da se lahko jubilejna nagrada izplača tudi v naravi, npr. delavcu se podari ura (Korpič-Horvat in drugi 2004, 3/10.4 pogl.).

Tudi jubilejna nagrada nima motivacijske funkcije, saj delavcu pripada v vsakem primeru. Predstavlja pa zahvalo za lojalnost delavca, kar pa lahko pomeni tudi motivacijo, če delavec na nagrado gleda kot lepo gesto delodajalca in ne kot na njegovo obveznost.

4.1.2.5 Solidarnostna pomoč

ZDR ne omenja solidarnostne pomoči, je pa bila določena v SKPgd. Torej je pravica do solidarnostne pomoči odvisna od opredelitve v kolektivni pogodbi. Praviloma kolektivne pogodbe določajo solidarnostno pomoč v višini 60% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece v primeru smrti delavca in v višini 30% povprečne plače za primer smrti njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal.

KP 2008 solidarnostno pomoč opredeljuje v 23. členu.

Institut socialne pomoči ima podobno funkcijo kot jubilejna nagrada. Na delavca lahko vpliva kot motivator ali pa ne.

4.1.2.6 Inovacije oz. nagrada za avtorsko delo

ZDR inovacije oz. nagrade za avtorsko delo ne omenja, prav tako ni opredeljena v KP2006 oziroma KP 2008. Je pa SKPgd določala, da je delavec upravičen do nadomestila za inovacijo najmanj v višini 3 % letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo se uredi v skladu s pogodbo med delodajalcem in delavcem inovatorjem (Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, 53. čl.).

Inovacije oz. industrijsko lastnino ureja Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja ³⁹. Urejajo jih lahko tudi kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca.

Ta del plačil za delo lahko deluje kot motivator in ne samo kot strošek delodajalca. Delavec za svoj trud dobi plačilo, kar ga vzpodbudi k inovacijam.

³⁹ Ur. l. RS 45/1995, 96/2002, 7/2003, 139/2006, 15/2007

4.1.2.7 Premija za dodatno pokojninsko zavarovanje

Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju ureja pokojninski načrt, ki ga delno ali v celoti financira delodajalec za delavce, ki so se vanj vključili. Pokojninski načrt, na podlagi katerega se uveljavljajo olajšave, mora odobriti minister, pristojen za delo, prav tako mora biti vpisan v poseben register.

Oblikuje se v skladu s kolektivno pogodbo, v kolikor pa ta ni sklenjena, pa se lahko delavec in delodajalec v okviru pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta dogovorita, da bo delodajalec delno ali v celoti plačeval premijo prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Delodajalec lahko namesto izplačila dela bruto plače delavca nameni za premijo za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, če je tako dogovorjeno s pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta. Kot premija za zavarovanje se lahko nameni tudi del plače, ki bi drugače pomenil povišanje plač oz. njihovo uskladitev z rastjo življenjskih stroškov, vendar pa se ta premija šteje kot boniteta. Višina premije je predmet svobodnega dogovarjanja med pogodbenimi strankami.

Seveda pa kljub dogovoru med delavcem in delodajalcem plača, znižana za premijo, ne more biti nižja od minimalne plače (Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/6.2 pogl.).

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje država spodbuja z davčnimi olajšavami, tako da je tovrstno varčevanje za starost še posebej ugodno. V prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje se lahko delavec vključi kolektivno prek svojega delodajalca ali pa tudi individualno (Sviz 2008).

Premija za dodatno pokojninsko zavarovanje je lahko motivacijski dejavnik predvsem iz vidika lojalnosti delavca podjetju, posebej ugodna pa je tudi za delodajalca, in sicer z vidika davčnih ugodnosti.

4.1.2.8 Plačilo v naravi

Poleg plače, ki je izplačana vedno v denarni obliki, se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi za morebitno drugo vrsto plačila. Sem sodijo različna plačila v naravi oziroma različne nedenarne oblike izplačil. ZDR določa, da je plačilo v naravi del plačila za delo, če je tako določeno v kolektivni pogodbi (126. čl.).

Prejemki v naravi se po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju izključujejo iz pokojninske osnove, razen kadar so sestavni del plačila po pogodbi o zaposlitvi in so od njih plačani prispevki. To pomeni, da morajo biti prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje plačani tudi od drugih vrst plačil. To preprečuje zlorabe pri plačilu za delo in izogibanje plačilu socialnega zavarovanja (Belopavlovič 2003, 518).

Plačilo v naravi lahko zajema: premičnine, nepremičnine, blago ali storitve, hrano, različne bone za ugodnosti, pravico do uporabe službenega vozila za zasebne namene, parkirni prostor za lastno osebno vozilo, pravico do računalnika, pravico do uporabe mobitela za zasebne namene, izobraževanje v lastnem interesu, različne oblike zavarovanja, nastanitev ...

Plačilo v naravi je instrument, ki omogoča delodajalcu motivirati delavca, saj ga lahko za dobro delo nagradi in s tem motivira. Za delavca plačilo v naravi pomeni nagrado, ki si jo mora prislužiti.

4.1.3 Povračilo stroškov v zvezi z delom

ZDR določa pravico delavca do povračila določenih materialnih stroškov, ki mu nastanejo z opravljanjem dela. Ne določa vseh do sedaj znanih vrst povračil stroškov, ampak določa samo naslednja povračila stroškov v zvezi z delom: prehrana med delom, prevoz na delo in z dela ter stroške, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju (stroški prevoza, nočitev, dnevnic kot povračilo povečanih stroškov prehrane ter terenski dodatek).

Višina stroškov je določena v kolektivnih pogodbah s splošno veljavnostjo ali z izvršilnim predpisom (Zakon o delovnih razmerjih, 130. čl.).

To pomeni, da če kolektivna pogodba s splošno veljavnostjo ni sprejeta, višino povračil stroškov določa izvršilni predpis. Delavec je do povračila stroškov upravičen, če mu ti dejansko nastanejo. Do povračila stroškov prehrane so delavci upravičeni za dneve, ko so prisotni na delu.

KP2008 za leti 2008 in 2009 v 15., 16., 17., 18. in 19. členu določa zneske za povračilo stroškov prehrane med delom, prevoza na delo in z dela ter za službeno potovanje (v Sloveniji in tujini). Povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost (20. čl.).

Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Ur. l. RS 140/2006, 76/2008), neposredno ne določa višine povračil stroškov, saj je bila izdana za namene dohodnine. Kljub temu pa neposredno vpliva na vsebino kolektivnih pogodb, ki omejujejo izplačilo stroškov na višino, ki jo uredba določa kot neobdavčeno (Krašovec 2008, 473).

Obstajajo pa tudi drugi primeri, za katere delavec lahko dobi povračilo stroškov, vendar pa teh primerov zakon ne omenja, zato morajo biti opredeljeni v kolektivni pogodbi ali kakšnemu drugemu aktu.

SKP je določala, da je delavec upravičen tudi do terenskega dodatka; če dela izven kraja, kjer je sedež delodajalca in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana hrana in prenočišče (52. čl.), dodatka za mentorstvo; delavcu, ki je mentor pripravniku, mentor praktičnega pouka ali mentor usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu, pripada dodatek za mentorstvo v višini, ki jo določi delodajalec (56. čl.), povračila stroškov povezanih z izobraževanjem; delavcu, ki se izobražuje v interesu delodajalca, in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, delodajalec krije zlasti naslednje stroške, povezane z izobraževanjem: prevoz, kotizacija, šolnina, stroški prehrane, stroški bivanja, delavcu pa povračilo teh stroškov

ne pripada, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem (33. čl.), kilometrina; povračilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila v službene namene, nadomestilo za ločeno življenje; povračila stroškov za ločeno življenje ZDR in SKP ne določata, praviloma pa so to stroški bivanja in prehrane, ki so delavcu, ki je zaradi službenih potreb napoten na delo izven kraja svoje stalne zaposlitve in ne prebiva na svojem prebivališču skupaj s svojo družino, dodaten strošek. SKP je opredeljevala tudi, da se terensko delo, povračilo stroškov za ločeno delo in stroški službenega potovanja izključujejo (52. čl.).

Povračilo stroškov za delavca predstavlja varnost dohodka. Delavec dobi povrnjene stroške, ki so mu nastali v zvezi z opravljanjem dela. Za delodajalca pa povračilo stroškov predstavlja samo strošek brez možnosti motiviranja. Menim, da potni stroški kot del plačila za delo neupravičeno obremenjujejo delodajalca. Ta strošek nastane preden delavec začne z delom in neupravičeno obremenjuje delodajalca. Prihod na delovno mesto ni odgovornost delodajalca, ampak delavca. Plačilo potnih stroškov je sporno tudi z vidika zaposlovanja delavcev iz oddaljenih krajev. Delodajalec takšnega delavca ne bo zaposlil, ker mu predstavlja večji strošek. Nesprejemljivo se mi zdi, da delavec, ki se je zaradi delovnega mesta pripravil preseliti v drug kraj, nima nobenih ugodnosti, delavec, ki pa tega ni pripravljen storiti in se na delo vozi, pridobi ugodnost plačila potnih stroškov. Plačilo stroškov na službenem potovanju pa se mi zdi upravičeno, saj so stroški delavcu nastali zaradi potrebe oz. želje delodajalca. Glede plačila stroškov prehrane sem mnenja, da upravičeno obremenjujejo delodajalca, saj je delodajalec odgovoren za delavca, ko je le-ta na delovnem mestu, to pa vključuje tudi skrb za prehrano.

4.1.4 Nadomestilo plače

Nadomestilo plače pripada delavcu v primerih različnih odsotnosti z dela. Delavec ima pravico do nadomestila plače, ko ne dela zaradi okoliščin, ki jih zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt priznava kot upravičene.

Plača za delavca predstavlja osnovni vir sredstev za življenje. Morebiten izpad tega dohodka bi lahko pri delavcu povzročil težave in pomanjkanje sredstev za preživljanje. Zato zakon poleg plače, ki pripada delavcu za čas opravljanja dela, predvideva tudi nadomestilo plače za čas odsotnosti v primerih in trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 137. čl.). Pravice do nadomestila plače, ki pripada delavcu iz naslova socialnih pravic, so urejene v posebnih zakonih.

Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi naslednjih primerov:

- Izrabe letnega dopusta (Zakon o delovnih razmerjih, 137. čl.).
- Plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin; delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi lastne poroke, smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živel z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka, smrti staršev (oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj) in hujše nesreče, ki zadane delavca (Zakon o delovnih razmerjih, 167. čl.).
- Izobraževanja; delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s potrebami delovnega procesa ali v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov, ko prvič opravlja izpite. S kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju je lahko ta pravica podrobneje določena (Zakon o delovnih razmerjih, 173. čl.).
- Z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni; delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih. Pravica se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan (Zakon o delovnih razmerjih, 168. čl.).
- V primeru razlogov na strani delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 137. čl.).

- V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, in sicer do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela (Zakon o delovnih razmerjih, 137. čl.).
- V primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju (Zakon o delovnih razmerjih, 169. čl.).
- Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile (Zakon o delovnih razmerjih, 137. čl.).
- Če delavec, ki je zaposlen pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, predčasno preneha delo pri uporabniku, h kateremu je napoten, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku (Zakon o delovnih razmerjih, 60. čl.).
- Če delodajalec delavcu prepove opravljati delo za čas zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi (Zakon o delovnih razmerjih, 85. čl.).
- Če delodajalec v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka odpovedi (Zakon o delovnih razmerjih, 88. čl.).
- Če delodajalec pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz določenih razlogov prepove opravljati delo za čas trajanja postopka (Zakon o delovnih razmerjih, 111. čl.).
- Če je pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca v času odpovednega roka delavec odsoten z dela zaradi iskanja nove zaposlitve (Zakon o delovnih razmerjih, 95. čl.).
- Če delodajalec delavki, ki je noseča ali doji otroka, ne zagotovi drugega ustreznega dela za ves čas odsotnosti iz tega razloga (Zakon o delovnih razmerjih, 189. čl.).
- V primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom. Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V času daljše odsotnosti z dela izplača

delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitvev med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. (Zakon o delovnih razmerjih, 137. čl.).

ZDR predvideva tudi nadomestila plače, za katera pa ni zavezan delodajalec in pripadajo delavcu na podlagi različni sistemov obveznih socialnih zavarovanj, in sicer v primerih:

- Darovanja krvi na dan, ko delavec prostovoljno daruje kri. (Zakon o delovnih razmerjih, 169. čl.).
- V času izrabe starševskega dopusta (Zakon o delovnih razmerjih, 192. čl.).
- Delovni invalidi, pri katerih je ugotovljena preostala delovna zmožnost (Zakon o delovnih razmerjih, 200. čl.).
- V času, ko delavka doji otroka, kjer pa je lahko sporno, kdo je zavezanec (Zakon o delovnih razmerjih, 193. čl.).
- Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom (Zakon o delovnem razmerju, 137. čl.).

Če z ZDR ali kakšnim drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za poln delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal (Zakon o delovnih razmerjih, 137. čl.).

ZDR pa predvideva tudi posebna pravila glede višine nadomestila, in sicer:

- za primer višje sile je delavec upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače (137. čl.),
- v primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80% plače delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas (137. čl.),
- za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, se delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o višini nadomestila plače, ki ne more biti nižja od 70% minimalne plače (60. čl.),
- v primeru, ko delodajalec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi prepove opravljati delo za čas do učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi, nadomestilo znaša polovico delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo oziroma pred uvedbo postopka odpovedi (85., 88. in 111. čl.).

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi upravičenih razlogov ne dela (Zakon o delovnem razmerju, 137. čl.). Zato se pri izračunu nadomestila ne upoštevajo nadure, ker pa je osnova za izplačilo nadomestila delavčeva povprečna plača v zadnjih treh mesecih, se v izračunu upoštevajo delovna uspešnost in dodatki, ki jih je delavec prejemal v navedenem obdobju (Korpič-Horvat in drugi 2004, 3/10.2 pogl.).

ZDR omenja tudi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, ki se mora določiti s pogodbo o zaposlitvi. Vendar pa to denarno nadomestilo ni nadomestilo plače (Zakon o delovnem razmerju, 39. čl.).

Nadomestilo plače kot element plačila za delo daje delavcu zagotovilo, da bo v določenih primerih, ki jih določa zakon, ko ne more opravljati svojega dela, dobil nadomestilo plače. Zakon zaradi eksistenčne odvisnosti delavca od plačila za delo z nadomestilom plače delavcu zagotavlja varnost dohodka. Delavec tako dobi plačilo tudi za primere, ko ne dela in ne ustvarja dobička in je s tem dodaten strošek delodajalcu.

Menim, da v primeru letnega dopusta, odsotnosti z dela zaradi osebnih razlogov, izobraževanja v skladu s potrebami delovnega procesa, praznikov ter razlogov na strani delodajalca zakon upravičeno obremenjuje delodajalca. Tako si delavec nadomestilo plače za te primere zasluži. V nekaterih primerih pa zakon neupravičeno obremenjuje delodajalca. Takšen primer se mi zdi izplačilo nadomestila plače za primer bolezni in poškodb delavca. Prav je, da delavec prejme plačilo tudi, ko ne dela in ne ustvarja dobička, ampak delavec za primer bolezni in poškodb plačuje zdravstveno zavarovanje. Nesprejemljivo se mi zdi, da delavec oz. delodajalec plačuje delavcu zavarovanje za ta primer, ko pa do tega pride, mora delavcu vseeno 30 dni sam izplačevati nadomestilo plače. Ta del plačila za delo bi moral v celoti izplačevati zavod, saj je delavec za te primere zavarovan. Delodajalec ima tako dvojne stroške z enim delavcem (najprej zavarovanje, potem nadomestilo plače), plus strošek za delavca, ki je manjkajočega delavca nadomestil. Tudi nadomestilo za primer izobraževanja v lastnem interesu se mi zdi neupravičen strošek delodajalca, saj delavec na izobraževanje ni napoten, ampak je to njegov lasten interes in tako posledično tudi njegova odgovornost. Po mojem mnenju tudi izplačilo nadomestila plače za iskanje nove zaposlitve ni odgovornost delodajalca. Delavcu bi moral nadomestilo plače in stroške, nastale v zvezi z iskanjem nove zaposlitve, plačati Zavod za zaposlovanje, saj je delavec za primer izgube zaposlitve zavarovan, to zavarovanje pa bi moralo kriti tudi stroške iskanja nove zaposlitve pred nastopom brezposelnosti.

4.1.5 Udeležba delavcev pri dobičku

Priporočilo Sveta EU, št. 92/443/EEC vzpodbuja finančne udeležbe zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih. Zastopano je stališče, da je udeležba zaposlenih učinkovito sredstvo, da ti postanejo bolj vpleteni v prihodnost svojega podjetja. Priporočilo naj bi vzpodbudilo države članice, da zagotovijo takšen pravni sistem, ki bi omogočal izbiro različnih oblik udeležbe, vključno s kapitalsko udeležbo (Korpič-Horvat in drugi 2007, 3/10.8 pogl.).

Delavec je lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom (Zakon o delovnih razmerjih, 139. čl.).

Udeležbo delavcev pri dobičku družbe in udeležbo v lastništvu družbe, pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe, denarno in delniško shemo ter pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost ureja Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob.

Ta zakon določa, da je udeležba pri dobičku prostovoljna in neprenosljiva pravica ter da morajo biti vsi delavci pri dobičku udeleženi pod enakimi pogoji.

Pravica do udeležbe pri dobičku se uredi s pogodbo o udeležbi pri dobičku. Zakon podrobneje ureja elemente pogodbe o zaposlitvi, prenehanje pogodbe in registracijo pogodbe. S pogodbo je dogovorjena tudi shema udeležbe pri dobičku. Stranki pogodbe se lahko dogovorita o delniški ali denarni shemi.

Dohodek v obliki pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja. V zakonu pa je tudi podrobneje urejeno področje davčnih olajšav in olajšav pri prispevkih za socialno varnost.

Ta oblika nagrajevanja delavcev ima motivacijsko funkcijo, ki se izraža predvsem v večji pripadnosti, lojalnosti, in produktivnosti delavcev. Iz tega razloga bi morali takšno politiko vzpodbujati.

Ta del plačila za delo je ugoden za delodajalca, saj mu daje instrument, s katerim lahko delavca motivira, da se potrudi in dela bolje. Delavec se tako tudi zaveda, da je del neke večje organizacije in da je za uspeh potreben prispevek in trud vseh.

4.2 Boniteta

Boniteta je vsaka ugodnost v zvezi z zaposlitvijo, ki jo delavcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec ali druga oseba v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi (Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/3.5 pogl.).

Upravičenci so lahko različne fizične osebe; bodisi delavci, njihovi otroci ali drugi družinski člani, lahko pa so upravičenci tudi osebe, ki so s tistimi, ki bonitete daje, na kakšen drug način povezani. Pri tem ni pomembno, ali gre za odvisno ali neodvisno razmerje med tistim, ki boniteto nudi in tistim, ki jo uživa. Je torej posebna korist, ugodnost oziroma prednost (Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/3.5 pogl.).

Boniteta vključuje zlasti: preventivno zdravljenje, uporabo osebnega vozila v privatne namene, izobraževanje doma ali v tujini, ki ne izhaja iz potrebe delovnega procesa, nastanitev, posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne, popust pri prodaji blaga in storitev, zavarovalne premije in podobna plačila (neobvezno zdravstveno zavarovanje, rentno zavarovanje, dokup zavarovalne dobe za čas študija ali služenja vojaškega roka, življenjsko zavarovanje, nezgodno zavarovanje, managersko zavarovanje), darila, pravico do nakupa delnic.

Za boniteto pa se ne štejejo ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji, kot je zlasti: regresirana prehrana med delom, uporaba prostorov za oddih in rekreacijo, pogostitev ob praznovanjih...

Znesek bonitete se praviloma določi na podlagi primerljive tržne cene, če pa to ni možno, pa na podlagi stroška, ki je nastal pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete (Zakon o dohodnini v Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/3.5 pogl.).

Plačilo v naravi ni boniteta, ker ni ugodnost, ki jo delodajalec zagotovi delavcu, temveč je del plačila za delo, če je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi. Če pa plačilo v naravi ni določeno v pogodbi o zaposlitvi kot del plačila za delo, potem govorimo o boniteti (Korpič-Horvat in drugi 2007, 5/3.5 pogl.).

Delodajalec lahko z raznimi bonitetami motivira delavca in si tako zagotavlja kader, ki se je za določene ugodnosti pripravljen bolj potruditi.

4.3 Izplačilo plačila za delo

Izplačilo plače je obveznost delodajalca, ki izhaja iz sklenjenega delovnega razmerja oz. sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Ker plača predstavlja vir sredstev za življenje delavca, varstvo plače zahteva, da je delavcu njegova plača dejansko izplačana, in sicer pravočasno, redno in pravilno, tako kot se dolguje, tako da lahko delavec svobodno razpolaga z njo in jo uporabi za preživljanje sebe in svoje družine. Plača se praviloma izplačuje za nazaj.

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače (Zakon o delovnih razmerjih, 29. čl.).

ZDR podrobneje ureja plačilno obdobje, plačilni dan, kraj in način izplačila ter obračun in stroške izplačila. Določa, da se plača plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca, lahko pa so krajša. Z določanjem plačilnega obdobja se zagotavlja kontinuiteta plače in njena socialna funkcija. Plačilni dan je dan, na katerega se plača redoma in periodično izplačuje za posamezno plačilno obdobje. Določen je s pogodbo o zaposlitvi. Zakon določa, da plačilni dan ne more biti določen kasneje kot 18. dan po preteku plačilnega obdobja, lahko pa je določen prej. V primeru, da je plačilni dan dela prost dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan. Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo glede na vrsto dela in obstoječe običaje na način, dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi (Zakon o delovnih razmerjih, 134. čl.).

Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu. Če se plača izplačuje preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na določen plačilni dan, razen če se stranki ne dogovorita drugače. Delodajalec je dolžan izdati delavcu pisni obračun plače in nadomestila plače

- ob vsakem izplačilu plače za plačilno obdobje ter
- do 31. januarja novega koledarskega leta za preteklo koledarsko leto,

iz katerega so razvidni tudi vsi pomembni podatki v zvezi z višino plače; osnovna plača, dodatki po posameznih vrstah, plača na podlagi delovne uspešnosti, nadomestilo plače, bruto in neto plača ter obračun in plačilo davkov in prispevkov. Na istem obračunu so lahko tudi drugi osebni prejemki, povračila stroškov, odtegljaji od plače (Kresal 2000, 118).

Zakon pisnemu obračunu ne daje nobenih neposrednih pravnih učinkov. Z izdajo nepravilnega pisnega obračuna oziroma pisnega obračuna, ki ni v skladu z obveznostmi delodajalca glede plače, se delodajalec kljub podpisu s strani delavca ne more izogniti svoji obveznosti izplačila plače, ki delavcu pripada.

Stroški v zvezi z izplačevanjem plače (obračunavanje, nakazovanje ...) bremenijo delodajalca. To pravilo velja za vsa izplačila delavcu, tudi za morebitna izplačila v naravi (Zakon o delovnih razmerjih, 135. čl.).

ZDR pa ureja tudi zadrževanje in pobot izplačila plače. Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna. Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila. Delavec ne more dati soglasja iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve (Zakon o delovnih razmerjih, 136. čl.). Delodajalec ne sme enostransko razpolagati s plačo delavca. Vsakršen dogovor, ki nasprotuje temu, je neveljaven.

Delodajalec in delavec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o načinu izplačevanja drugih vrst plačil, ki se izplačujejo v naravi, t. i. bonitete. Te vrste plačila so predvsem preventivno zdravljenje, uporaba počitniških kapacitet, uporaba službenega vozila za zasebne namene, izobraževanje ... (Korpič-Horvat in drugi 2007, 3/10.7 pogl.).

ZDR ureja tudi uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo delavca. Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v

nadaljnem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem. Ne glede na določen rok, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem (Zakon o delovnih razmerjih, 204. čl.).

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let (Zakon o delovnih razmerjih, 206. čl.).

4.4 Minimalna ali najnižja plača

ZDR določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezno plačilo (42. čl.). Pri določanju ustreznosti plačila pa je avtonomija pogodbenih strank omejena.

Tudi v večini članic EU in drugih državah je usklajevanje med socialnimi partnerji glede višine minimalne plače ustaljena praksa. Pravico do poštenega plačila za opravljeno delo, ki naj delavcu omogoči dostojno preživetje, opredeljujejo tudi Deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodna organizacija dela v konvenciji št. 131 – o določanju minimalne plače, Evropska socialna listina in številni drugi mednarodni dokumenti.

ZDR minimalne plače sicer ne omenja. Določa samo, da mora delodajalec pri plači upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 126. čl.).

Minimalno plačo smo v Republiki Sloveniji prvič uvedli 1995. leta kot rezultat socialnega sporazumevanja socialnih partnerjev. Nadomestila je do takrat uporabljeni zjamčen osebni dohodek oz. zjamčeno plačo. Od uveljavitve leta 1995 naprej je bila

minimalna plača predmet zakonskega urejanja, ki je sledilo tripartitnemu dogovarjanju in usklajevanju med vlado in socialnimi partnerji. Urejala se je z dogovori o politiki plač za različna obdobja.

Minimalno plačo je do sprejetja Zakona o določitvi minimalne plače urejal Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001.

Velja za vse v Sloveniji zaposlene delavce ter za vse delodajalce, tako v zasebnem kot v javnem sektorju. Tudi velikost delodajalca ni pomembna. Prav tako ni razlik v višini minimalne plače po posameznih poklicih, dejavnostih ali zahtevnostnih stopnjah. Enaka višina minimalne plače velja za vse delavce, ne glede na spol, starost ali druge okoliščine. Pri primerjavi z minimalno plačo se v okviru delavčeve plače upoštevajo osnovna plača, dodatki (razen za nadurno delo, saj je to izrecno izključeno), del plače za delovno uspešnost in del plače za poslovno uspešnost. Tako se ne upoštevajo drugi prejemki in povračila stroškov. Za plačilo plače jamči delodajalec s svojim premoženjem. Če delodajalec nima sredstev za izplačilo plače, delavec tudi minimalne plače ne bo mogel izterjati (Kresal 2000, 55–56). Je pa tudi časovno omejena. Socialni partnerji se morajo o znesku vsakokrat dogovoriti. Za obdobje 2002 in 2003 je usklajevanje plač, vključno z minimalno plačo, urejal Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002–2004. Zadnjič je bila minimalna plača na podlagi tripartitnega usklajevanja določena z Dogovorom o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005.

Zakon o določitvi minimalne plače določa način usklajevanja minimalne plače, ki pripada zaposlenemu oziroma zaposleni za delo s polnim delovnim časom, in znesek minimalne plače za opravljeno delo za čas od 1. avgusta 2006 do 31. julija 2007. Minimalna plača je določena v mesečnem znesku in se izplačuje v nižjem sorazmernem znesku le pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega (1. čl.). Določa tudi, da se minimalna plača 1. avgusta vsako leto poveča za pričakovano rast cen življenjskih potrebščin v letu, ki ga kot podlago za pripravo državnega proračuna sprejme Vlada Republike Slovenije. Znesek minimalne plače na podlagi navedene ocene in po

posvetovanju s socialnimi partnerji ugotovi minister oziroma ministrica, pristojna za delo, in ga objavi v Uradnem listu Republike Slovenije (2. čl.).

Ob upoštevanju pričakovane rasti cen življenjskih potrebščin v letu 2006 in dogovorjenih odstotkov povečanja plač v kolektivnih pogodbah za leto 2006 se veljavni znesek minimalne plače za obdobje od 1. avgusta 2006 do 31. julija 2007 poveča za 2% in znaša 125.052 tolarjev (Zakon o določitvi minimalne plače, 3. čl.). Znesek minimalne plače za obdobje od 1. avgusta 2007 dalje je znašal 538,53 eur (Znesek minimalne plače 2007). Zakon o dopolnitvi Zakona o določitvi minimalne plače pa določa, da se minimalna plača izredno poveča za delo, opravljeno od 1. marca 2008 naprej, in znaša 566,53 eur. Znesek minimalne plače od 1. avgusta 2008 dalje znaša 589,19 eur (Znesek minimalne plače 2008).

Če delodajalec delavcu ne zagotavlja minimalne plače, je za ta prekršek zagrožena denarna kazen od 3000 do 20.000 eur. (Zakon o delovnih razmerjih, 86. čl.). Pravico lahko delavec pred pristojnim sodiščem tudi iztoži.

Minimalna plača je torej najnižje mesečno plačilo, ki ga delodajalec lahko izplača delavcu, ki dela za poln ali z njim izenačen delovni čas, ne glede na delo, ki ga naredi oziroma rezultate, ki jih dosega. Minimalna plača torej ni odvisna od dela, ki ga delavec naredi, ampak od delovnega časa. V nižjem sorazmernem znesku se lahko izplačuje samo pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega.

Minimalna plača je institut materialne in socialne varnosti zaposlenih in delavcem zagotavlja dostojno življenje. Predstavlja absolutni minimum, pod katerim delodajalec ne sme izplačevati plač, kljub morebitnim slabšim delovnim dosežkom, ki jih delavec dosega.

S tem vsem zaposlenim v Sloveniji zagotavlja, da ne glede na delo in poklic, ki ga opravljajo, in ne glede na tarifni razred, v katerega so uvrščeni, imajo določeno minimalno socialno varnost. Zagotavlja varnost dohodka in minimalni življenjski standard delavca. Ne zagotavlja oziroma spodbuja pa delovne uspešnosti, motiviranosti delavca na delovnem mestu in lojalnosti delavca organizaciji. Menim, da je postavljanje minimalnih standardov pravilno, saj preprečuje izkoriščanje delavcev.

4.5 Izhodiščna plača

ZDR izhodiščne plače ne omenja. Način uskladitve in zneski izhodiščnih plač so določeni v kolektivnih pogodbah. Izhodiščna plača za določen tarifni razred je najnižja osnovna plača, ki jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in vnaprej določene delovne rezultate ter normalne delovne pogoje (Splošna kolektivna pogodba, 43. čl.). Torej določene izhodiščne plače predstavljajo najnižje možne zneske osnovnih plač za delo določene vrste oziroma določene zahtevnosti.

Izhodiščna plača je določena glede na to, v kateri tarifni razred je razvrščeno delovno mesto, za katerega delavec sklepa delovno razmerje, in ne kakšno stopnjo izobrazbe ima delavec. Delavcu se določi osnovna plača glede na to, v kateri tarifni razred spada delovno mesto, za katerega je delavec sklenil pogodbo.

Če delavec dela v normalnih delovnih pogojih za poln delovni čas pri določeni zahtevnosti dela in ne dosega predvidenih delovnih rezultatov, se mu lahko osnovna plača zniža.

Izhodiščne plače se določajo za posamezne tarifne razrede. V tarifne razrede se razvrščajo posamezne vrste oz. zahtevnosti dela, tj. delovna mesta. Vsak tarifni razred je opredeljen s stopnjo zahtevnosti del, ki so razvrščena v ta tarifni razred. Temeljni kriterij za razvrstitev del v tarifne razrede po njihovi zahtevnosti je zahtevana strokovna izobrazba.

Izhodiščne plače se torej določajo glede na zahtevnost delovnega mesta, delavci pa se potem razporejajo na ta posamezna delovna mesta. Izhodiščna plača, ki jo delavec prejema, je torej odvisna od zahtevnosti delovnega mesta, ki ga delavec opravlja in ne strokovne izobrazbe, ki jo ima.

SKPgd je določala razvrstitev del in sicer se delovna mesta razvrstijo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o sistematizaciji delovnih mest. Ti razredi so:

I. tarifni razred: (enostavna dela) to so delovna mesta, za katere se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola,

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela) to so delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe še krajši eno- ali večmesečni tečaji,

III. tarifni razred: (srednja zahtevna dela) to so delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja,

IV. tarifni razred: (zahtevna dela) delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja,

V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela) delovna mesta, za katera se zahtevajo 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali delovna mesta, za katera se zahteva 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja,

VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela) delovna mesta, za katera se zahteva višja (univerzitetna) strokovna izobrazba ali delovna mesta, za katera se zahteva višja (ne univerzitetna) strokovna izobrazba,

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela) delovna mesta, za katera se zahteva visoka (univerzitetna) strokovna izobrazba,

VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela) delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju,

IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela) delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti (7. čl.).

Razvrstitev delovnih mest v razrede opravi delodajalec ali poslovodni organ v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest. To pomeni, da delavec v svojem aktu o sistemizaciji delovnih mest ovrednoti in določi zahtevnost dela oz. delovnega mesta. Od tega je odvisna razvrstitev dela v tarifni razred in s tem posledično višina plače delavca, ki je na to delovno mesto razvrščen. Temeljni kriterij za razvrščanje pa je zahtevana strokovna izobrazba. Dodatni kriteriji pa so še zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezani napor, težje delovne razmere itd. (Kresal 2000, 64).

Izhodiščne plače za posamezni tarifni razred kot jih določajo KP2006 in KP2008 so predstavljene v tabeli (glej Tabelo 4.1).

Tabela 4.1: Izhodiščna plača

Tarifni razred	Izhodiščna plača (avgust 2006) v eur	Izhodiščna plača (avgust 2007) v eur	Izhodiščna plača (avgust 2008) v eur
I.	334,76	343,13	356,51
II.	365,36	374,49	389,10
III.	405,14	415,27	431,47
IV.	447,97	459,17	477,08
V.	503,05	515,63	535,74
VI.	594,83	609,70	633,48
VII.	671,32	688,10	714,94
VIII.	793,71	813,55	845,28
IX.	946,69	970,36	1008,20

Vir: Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (2006), Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (2008).

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti namesto izhodiščne plače omenjajo najnižje osnovne plače. Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu, določena pa je za poln delovni čas, v nekaterih primerih pa so upoštevani tudi normalni pogoji dela. Tako mora biti osnovna plača najmanj enaka najnižji osnovni plači.

Bistvena razlika med izhodiščno plačo in najnižjo osnovno plačo je v tem, da v primeru najnižjih osnovnih plač ne obstajajo zavezujoča relativna razmerja in da sprememba najnižje osnovne plače vpliva na spremembo osnovnih plač delavcev pod pogojem, da so osnovne plače teh delavcev nižje od zneska najnižje osnovne plače. V kolikor so osnovne plače delavcev višje od najnižjih osnovnih plač, delodajalec ne glede na plačni

sistem, ki je uveljavljen v gospodarski družbi, ni dolžan povečevati osnovnih plač delavcev. (Združenje delodajalcev Slovenije 2008a).

KP za gradbene dejavnosti pa omenja tudi najnižje izplačane plače po tarifnih razredih. Znesek najnižje izplačane plače velja za poln delovni čas in za dosežene planirane rezultate. Če delavec izpolnjuje oba navedena pogoja, mora njegova plača znašati najmanj toliko kot znaša najnižja izplačana plača za ustrezni razred te KP (Združenje delodajalcev Slovenije 2008b).

Tako kot minimalna plača je tudi izhodiščna plača institut socialne in materialne varnosti. Delavec glede na zahtevnost dela, ki ga opravlja, prejema pravično plačilo. Zagotavlja, da delavec za svojo izobrazbo in posledično temu primerno zahtevno delo, dobi primerno plačilo. Zagotavlja torej varnost dohodka delavcu ter življenjski standard, ki si ga je delavec pridobil z vlaganjem v svojo izobrazbo. Omogoča mu, da svojo izobrazbo pravično unovči. Ne spodbuja pa delovne uspešnosti, motiviranosti in lojalnosti delavca, saj je to zagotovljen dohodek in se delavcu zanj ni potrebno potruditi, dovolj je, da samo opravi svoje delo.

Menim, da je postavljanje minimalnih standardov za določeno stopnjo izobrazbe pravilno, saj le tako delavec prejme plačilo, ki si ga zasluži. Preprečuje, da bi delodajalci izkoriščali delavce in jim za zahtevno delo izplačevali nizke plače.

Menim pa tudi, da so standardi določeni prenizko. Preskoki med razredi bi morali biti večji. S tem bi dosegli, da delavec, ki vlaga v svojo izobrazbo in ima s tem stroške in oportunitetne stroške, prejema temu primerno večje plačilo.

4.6 Zajamčena plača

ZDR zajamčene plače ne omenja. Določena je z Zakonom o zajamčenih osebnih dohodkih. Ta je določal, da je vsakemu delavcu iz dela zajamčen osebni dohodek najmanj v višini, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost. Zajamčen osebni dohodek pripada delavcu, ki dela poln delovni čas in izpolnjuje svoje delovne obveznosti. Zajamčeno nadomestilo osebnega dohodka, ki pripada delavcu za čas

odsotnosti z dela v breme pravne osebe, ne more biti nižje od 80% zajamčenega dohodka po tem zakonu.

Zajamčen osebni dohodek oziroma zajamčeno plačo je leta 1995 z Dogovorom o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu nadomestila minimalna plača.

Z določitvijo minimalne plače se zajamčena plača upošteva le še kot merilo za določanje socialnih pravic in pravic iz naslova brezposelnosti, ne pa za določanje plače delavcu. Tako je zajamčen osebni dohodek samo še osnova za določanje višine zneskov nekaterih denarnih nadomestil. Od aprila 1995 zajamčen osebni dohodek ni več v nobeni povezavi s plačilom za delo.

4.7 Enako plačilo za enako delo in delo enake vrednosti

Iz mednarodnih aktov (Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Evropska socialna listina) izhaja pravica do enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti. V okviru Mednarodne organizacije dela pa so pomembne predvsem Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enakih vrednosti, Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih ter Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju.

Načelo enakega plačila za delo enake vrednosti je določeno tudi v Preambuli k Ustavi MOD, v Filadelfijski deklaraciji pa je med drugimi načeli MOD poudarjeno načelo, da imajo vsi ljudje, ne glede na raso, prepričanje ali spol, pravico prizadevati si za materialno blagostanje in duševni razvoj v pogojih svobode, dostojanstva, ekonomske varnosti in enakih možnosti (Kresal 2002, 56).

O enakosti pred zakonom govorijo tudi načela delovnega prava. Načelo prepovedi diskriminacije govori o enakih pravicah in svoboščinah, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje.

Ustava v 14. členu govori o enakosti pred zakonom. Enakost pred zakonom je pomembna predvsem z vidika prepovedi diskriminacije in načela enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti.⁴⁰

ZDR v 6. členu govori o prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepih. Delodajalec mora delavcu zagotavljati enako obravnavo pri plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, ne glede na osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, nacionalno in sociološko poreklo, spol, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolna usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali druga osebna okoliščina (Zakon o delovnih razmerjih, 6. čl.).⁴¹

V slovenski zakonodaji je prepoved diskriminacije urejena tudi v Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja⁴² in v Zakonu o enakih možnostih moških in žensk⁴³. Pri Vladi Republike Slovenije je bil ustanovljen tudi Urad za enake možnosti, kjer delujeta tudi zagovornik načela enakosti ter zagovornik enakih možnosti žensk in moških. Pobudo se lahko poda tudi Varuhu človekovih pravic, ki deluje na podlagi Zakona o varuhu človekovih pravic (Štrovs 2008, 41).

ZDR v 133. členu izrecno določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Določa, da so določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so s tem v nasprotju, neveljavna. Delavec, ki meni, da je bil diskriminiran pri plačilu, ima na voljo vse ukrepe kot v drugih primerih diskriminacije (Štrovs 2008, 256).

Po določbi 238. člena ZDR se delavkam, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, v Sloveniji še vedno izplačujejo višji dodatki na delovno dobo kot moškim z enako delovno dobo in na enakih delih. Tudi v kolektivnih pogodbah, ki se sprejemajo v zadnjih letih, se še ohranja to razlikovanje. Glede na prakso Evropskega sodišča so takšne razlike nedopustna oblika diskriminacije (Štrovs 2008, 256).

Popolnoma pravilno je, da zakonodaja ščiti delavce, da za enako delo dobijo enako plačilo. Vendar pa menim, da je v praksi, glede plačila za delo, še vedno zelo prisotna diskriminacija določenih skupin delavcev.

⁴⁰ Pomemben je tudi 49. člen Ustave, ki zagotavlja enako dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji za vsakogar.

⁴¹ Enako obravnavo mora zagotavljati tudi pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

⁴² Ur. l. RS, št. 50/2004

⁴³ Ur. l. RS, št. 59/2002, 61/2007

5 Sklep

Plačilo za delo je izjemno obsežen in kompleksen delovnopравни institut.

Mednarodna zakonodaja z določitvijo nekaterih minimalnih standardov poskuša varovati delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju. V slovenski Ustavi sicer ni najti določb, ki bi se neposredno nanašale na delavčevo pravico do plačila za delo, nekatere določbe pa so vendarle relevantne za pravno urejanje plačila za delo (npr. odločba o Sloveniji kot socialni državi, novela enakosti pred zakonom).

Država z zakoni poskuša urejati določene elemente plačne politike. Z zakonodajo na področje plač posega tako, da ureja splošna vprašanja, varstvo plače, določa minimalno raven pravic ter zagotavlja pogoje za delovanje sistema kolektivnega pogajanja in ga pospešuje. Podrobneje pa naj zakonodaja plačila za delo ne bi urejala (Kresal 2000, 20). Država z zakonodajo oz. s postavljanjem minimalnih standardov poskuša zaščititi delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju.

Najprej je država v sodelovanju s sindikati in delodajalci s sporazumi, dogovori in zakoni urejala plačno politiko. Sedaj pa se v zasebnem sektorju vedno bolj približujemo plačni politiki, ki je rezultat dogovorov med delavci in delodajalci. Država prepušča urejanje elementov plačne politike sindikatom in delodajalcem. Nove kolektivne pogodbe, ki podrobneje urejajo nekatere elemente plačne politike, so bile sprejete brez posredovanja države.

Najpomembnejši pravni akt, ki ureja področje plačne politike, je leta 2002 sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih. Predstavlja temelj delovnega prava. Zakon je pomembno vplival na plačno politiko, saj je na novo opredelil nekatere pojme delovnopravne politike. V nekaterih primerih pa zakon napoti na urejanje s kolektivnimi pogodbami.

Delavec je eksistenčno odvisen od plačila za delo, delodajalec pa plačilo za delo vidi predvsem iz ekonomskega vidika in vidika motiviranja delavca. Ravno zaradi tega je

pojem vedno v preseku različnih interesov posameznih skupin (sindikatoev, delodajalcev).

Plačilo za delo za večino ljudi predstavlja osnovni vir sredstev za preživljanje sebe in svoje družine. Delavec si svoj obstoj zagotavlja s plačilom, ki ga dobi z opravljanjem dela za druge. Ravno zaradi eksistenčne odvisnosti delavca in njegove družine mora biti plačilo za delo tako, da mu omogoča dostojno življenje.

Za delodajalca pa predstavlja plačilo za delo velik strošek. Zaradi tega delodajalec teži k čim nižjim izplačilom. Vendar pa plačilo za delo z vidika delodajalca ni samo strošek, ampak tudi izredno pomemben motivacijski dejavnik. Delodajalčev interes je, da vpliva na motivacijo delavca. Delavec bo za ustrezno nagrado delo opravljal bolje in hitreje, to pa je cilj delodajalca, saj bo s tem znižal stroške in povečal produktivnost.

Posamezni elementi plačne politike so z zakonodajo regulirani tako, da določajo minimalne standarde na področju plačne politike.

Moja prva hipoteza je bila, da zakonodaja na področju plačila za delo v nekaterih primerih neupravičeno obremenjuje delodajalce.

V svoji diplomski nalogi sem analizirala posamezne elemente plačila za delo in ugotovila, da zakonodaja v nekaterih primerih res neupravičeno obremenjuje delodajalca. Po mojem mnenju je takšen primer dodatek na delovno dobo. Delodajalec mora delavcu, ki mu pripada ta dodatek za opravljeno delo, plačati več kot delavcu, ki je delo prav tako dobro opravil pa mu ta dodatek ne pripada oz. mu pripada nižji znesek. Delavec tako za večje plačilo ne naredi nič več. Delodajalec delavcev s tem plačilom ne more motivirati, saj delavcu ta dodatek pripada v vsakem primeru. Dodatek na delovno dobo je sporen tudi z vidika zaposlovanja starejših delavcev. Delodajalec mora starejšemu delavcu za enako opravljeno delo plačati več kot pa mlajšemu delavcu. To pa je lahko razlog, da se delodajalci ne odločajo za zaposlovanje starejših delavcev. Zato bi bilo bolje, da bi se ta dodatek imenoval dodatek za lojalnost, upoštevati pa bi se morala delovna doba samo pri zadnjem delodajalcu. Prav tako dodatek ne bi bil odvisen

samo od delovne dobe, ampak tudi od drugih kriterijev (trud pri delu, privrženost podjetju).

Tudi nekatera povračila stroškov, ki jih je delodajalec dolžan izplačati delavcu, so po mojem mnenju strošek, ki neupravičeno obremenjuje delodajalca. Menim, da so potni stroški kot del plačila za delo neupravičen strošek, ki ga ima delodajalec. Prihod na delovno mesto je odgovornost delavca in ne delodajalca. Menim, da je plačilo potnih stroškov sporno tudi z vidika zaposlovanja delavcev iz oddaljenih krajev. Delodajalec takšnega delavca ne bo zaposlil, ker je zanj velik strošek. Nesprejemljivo se mi zdi, da delavec, ki se je zaradi delovnega mesta pripravil preseliti v drug kraj, nima nobenih ugodnosti, delavec, ki pa tega ni pripravljen storiti in se na delo vozi, lahko koristi ugodnost plačila potnih stroškov.

Prav tako se mi primer izplačila nadomestila plače za primer bolezni in poškodb delavca zdi strošek, ki neupravičeno obremenjuje delodajalca. Prav je, da delavec prejme plačilo tudi, ko ne dela in ne ustvarja dobička, ampak delavec je za primer bolezni in poškodb zavarovan. Nesprejemljivo se mi zdi, da delavec oz. delodajalec plačuje zavarovanje, ko pa do tega primera pride, mora delavcu vseeno 30 dni izplačevati nadomestilo plače. Ta del plačila za delo bi moral v celoti izplačevati zavod, saj je delavec za te primere zavarovan. Delodajalec ima tako z enim delavcem dvojne stroške (najprej zavarovanje, potem nadomestilo plače),

plus strošek za delavca, ki je manjkajočega delavca nadomestil.

Neupravičen strošek, ki obremenjuje delodajalca, se mi zdi tudi primer izplačila nadomestila plače za izobraževanje v lastnem interesu. Delavec na izobraževanje ni napoten, ampak je to

njegov lasten interes in tako posledično tudi njegova odgovornost.

Po mojem mnenju tudi izplačilo nadomestila plače za iskanje nove zaposlitve ni odgovornost delodajalca. Delavcu bi moral nadomestilo plače in stroške, nastale v zvezi z iskanjem nove zaposlitve, povrniti Zavod za zaposlovanje, saj je delavec za primer izgube zaposlitve zavarovan, to zavarovanje pa bi moralo kriti tudi stroške iskanja nove zaposlitve pred nastopom brezposelnosti.

Na podlagi zgoraj navedenega lahko rečem, da se je moja prva hipoteza potrdila.

Moja druga hipoteza pa je bila, da se z novimi zakoni na področju plačne politike počasi, a vztrajno zagotavlja politika, ki bolj upošteva tudi interese delodajalca.

Novi zakoni, ki so bili sprejeti na področju delovnega prava (Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih, Zakon o kolektivnih pogodbah, Zakon o določitvi minimalne plače, Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku) spreminjajo in na novo definirajo nekatere elemente oz. koncepte plačne politike. Zakon o kolektivnih pogodbah ureja kolektivne pogodbe in tako delodajalcem in delavcem dopušča večjo svobodo medsebojnega dogovarjanja. Država se počasi umika iz tripartitnega dogovarjanja o politiki plač in to področje prepušča dogovarjanju med sindikati in delodajalci. Še vedno pa upošteva interese delavca kot šibkejše stranke delovnega razmerja (predvsem z Zakonom o določitvi minimalne plače). Vendar pa z določenimi ukrepi in določbami pomaga in pušča podjetniško svobodo tudi delodajalcu. Takšen primer je Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki daje delodajalcu instrument s katerim lahko delavca motivira.

Potrdila se je tudi moja druga hipoteza. Zakoni, ki so bili sprejeti v zadnjem času, nov Zakon o delovnih razmerjih in njegove spremembe, predvsem pa Zakon o udeležbi delavcev na dobičku, omogočajo, da delodajalec lažje izvaja politiko plač, ki je bližja njegovim interesom.

Povzamem lahko naslednje: država še vedno regulira plačno politiko, vendar pa se skuša iz tega umakniti in dogovarjanje o elementih plačne politike prepustiti sindikatom in delodajalcem.

6 Literatura

1. Belopavlovič, Nataša, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras-Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Drago Mežnar, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
2. *Dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005*. Ur. l. RS 55/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200455&stevilka=2644> (17. julij 2008).
3. *Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI)*. Ur. l. RS 62/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200862&stevilka=2656> (5. avgust 2008).
4. *Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračil stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust*. Ur. l. RS 76/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200676&stevilka=3316> (12. julij 2008).
5. Korpič-Horvat, Etelka, Grega Strban, Simona Novak, Biserka Šubelj, Katja Pust in kolektiv avtorjev. 2007. *Obračun plač*. Ljubljana: Verlag Dashofer, založba.
6. Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
7. Kresal, Barbara. 2000. *Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili mag. Barbare Kresal*. Lesce: Založba Oziris.
8. Kresal, Barbara. 2001. *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex založba.

9. Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
10. Kruhar Puc, Romana in Jana Galič. 2005. *Obdavčitev plač in drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom*. Lesce: Založba Legat.
11. Mežnar, Drago. 2008. Jubilejna nagrada. *Podjetnik od ideje do uspeha* 17 (4): 66.
12. Možina, Stane. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Sviz. 2008. *Pokojnine po pokojninski reformi*. Dostopno prek: <http://www.sviz.si/?page=si/informacije/dpz/pokojnine-po-reformi> (11. julij 2008).
14. *Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti*. Ur. l. RS 40/1997. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200590&stevilka=3862> (6. avgust 2008).
15. Šlamberger, Miha, Jasna Car, Ivan Hari in Bor Rozman. 2007. *Učinkovit plačni sistem po novem*. Maribor: Založba Forum Media.
16. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (11. julij 2008).
17. *Ustavni zakon o spremembi 50. člena Ustave Republike Slovenije (UZ50)*. Ur. l. RS 69/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200469&stevilka=3092> (11. julij 2008).

18. *Zakon o arbitraži (ZArbit)*. Ur. l. RS 45/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200845&stevilka=1979> (12. julij 2008).
19. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (31. avgust 2008).
20. *Zakon o določitvi minimalne plače (ZDMP)*. Ur. l. RS 114/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006114&stevilka=4832> (7. julij 2008).
21. *Zakon o določitvi minimalne plače*. 2006. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zakon_min_placa_2006_vlada.pdf (7. julij 2008).
22. *Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač (ZDMPNU)*. Ur. l. RS 40/1997. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199740&stevilka=2259> (21. avgust 2008).
23. *Zakon o dopolnitvah Zakona o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 (ZMPUPR-A)*. Ur. l. RS 124/2000. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2000124&stevilka=5206> (13. september 2008).
24. *Zakon o dopolnitvi Zakona o določitvi minimalne plače (ZDMP-A)*. Ur. l. RS 36/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200836&stevilka=1461> (7. julij 2008).
25. *Zakon o izvajanju Dogovora o politiki plač za obdobje 2002–2004 (ZIDPP04)*. Ur. l. RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2842> (7. julij 2008).

26. *Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005*. Ur. l. RS 70/2004 (ZIDPPZS). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200470&stevilka=3158> (23. avgust 2008).
27. *Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu in socialnega sporazuma za leto 1995 ter o najnižji in najvišji dejanski plači*. Ur. l. RS 29/1995. Dostopno prek: http://www2.gov.si/zak/Zak_vel.nsf/0/53ae4f4a113f6cd2c12566210023dcf4?OpenDocument (13. avgust 2008).
28. *Zakon o izvajanju socialnega sporazuma za leto 1996 (ZISS96)*. Ur. l. RS 34/1996. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199634&stevilka=2201> (21. avgust 2007).
29. *Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP)*. Ur. l. RS 43/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200643&stevilka=1835> (12. julij 2008).
30. *Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 (ZMPUPR)*. Ur. l. RS 39/1999. Dostopno prek: <http://www.uradnilist.si/1/objava.jsp?urlid=199939&stevilka=1963> (8. julij 2008).
31. *Zakon o načinu obračunavanja in izplačevanja plač (ZNOIP)*. Ur. l. RS 13/1993. Dostopno prek: http://www2.gov.si/zak/zak_vel.nsf/zakposop/1993-01-0590?OpenDocument (12. avgust 2008).
32. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR- A)*. Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2007103&objava=5131> (12. avgust 2008).

33. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 (ZMPUPR-B)*. Ur. l. RS 48/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=31044> (17. julij 2008).
34. *Zakon o spremembah Zakona o Zajamčenih osebnih dohodkih (ZZOD-A)*. Ur. l. RS 38/1994. Dostopno prek: http://www2.gov.si/zak/zak_vel.nsf/zakposop/1994-01-1525?OpenDocument (13. avgust 2008).
35. *Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)*. Ur. l. RS 25/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=909> (9. september 2008).
36. *Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (ZZDODP)*. Ur. l. RS 19/1997. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199719&stevilka=1129> (17. julij 2008).
37. *Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih (ZZOD)*. Ur. l. RS 48/1990. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zzod.pdf (8. julij 2008).
38. Združenje delodajalcev Slovenije. 2008a. *Najnižja osnovna plača*. Dostopno prek: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/placilo_za_delo/najnizja_osnovna_placa/ (7. avgust 2008).
39. ---2008b. *Najnižja izplačana plača*. Dostopno prek: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/placilo_za_delo/najnizja_izplacana_placa/ (7. avgust 2008).

40. Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z. 2004. *Zajamčen osebni dohodek*. Dostopno prek: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/placilo_za_delo/zajamceni_osebni_dohodek/ (16. avgust 2008).
41. *Znesek minimalne plače*. Ur. l. RS 69/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200769&stevilka=3822> (7. julij 2007).
42. *Znesek minimalne plače*. Ur. l. RS 76/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=87941> (16. avgust 2008).