



“Učinkoviti socialni dialog – nova KPDTs”

Trgovinska zbornica Slovenije

“Dobre prakse v Avstriji”

dr. Maria Škof

Grilc-Vouk-Škof

11. junij 2014 - Maribor



Vsebina predavanja

1. Plačilni modeli, strukture plač
2. Variabilni del plače - nagrade
3. Fleksibilne oblike dela
4. Odpravnine – odpravninski sklad



Plačilni modeli, strukture plač



Plača

- Osnovna plača (KP, PZ): v denarju!
 - Način dela
 - Delovna doba v podjetju
 - Življenska delovna doba
- Redni/izredni dodatki (13./14. plača, provizije, nagrade, dodatki)
- Redni/izredni stvarni prejemki (osebna uporaba službenega avtomobila, službeno stanovanje, uporaba parkirišča itd)
 - pripada delavcu tudi za časa odsotnosti od dela (npr. dopust, bolniška),
 - 20 % stroškov krije delavec
- KP ne obstaja: primerljiva običajna plača



Nagrade

- Jubilejna nagrada
 - Zaradi obstoja podjetja
 - Zaradi dolgoletnega delovnega razmerja
- Določeno v KP (KP trgovino) ali PZ
- Prispevki: del plače
- Dohodnina: drugi prejemki, kot 13./14. plača - dohodnina



Pobot plač

- Pogoji:
 - Enakovredne terjatve: denarne – denarne terjatve, stvarne – ~~denarne terjatve~~
 - Vzajemne terjatve
- Izjava pobota – 14 dni rok za ugovor, sodno uveljavljanje
- Po prenehanju delovnega razmerja je pobot vedno dopusten
- Meja: eksistenčni minimum
- ~~malica, del plače, ki se nanaša na zasebno rabo službenega vozila,~~



Primer

- Anton je na službeni poti hudo malomarno povzročil škodo na službenem vozilu. Ali lahko delodajalec pobota nastalo škodo s plačo?
- Delodajalec je Antonu plačal 30.6. 13. plačo. 30.9. Antonu preneha delovno razmerje. Ali je delodajalec upravičen do pobota preveč izplačane 13. plače?



Primer

Delodajalec in Anton sta se dogovorila za pogodbeno kazen v višini 1 mesečne bruto plače, če bi Anton po prenehanju delovnega razmerja kršil konkurenčno klavzulo. Ali delodajalec lahko pobota pogodbeno kazen z mesečno plačo za zadnji mesec delovnega razmerja?



Zapadlost plače

- Do konca tekočega meseca
- Zapadlost po koncu meseca – neveljavna
- V primeru penehanja delovnega razmerja: ob koncu delovnega razmerja,
- kasnejše plačilo možno le za nagrade, nadomestila, odpravnina



Primeri

- Antonu pripada mesečna plača v znesku 1.200 EUR. Delodajalec mu po pomoti plača 2.000 EUR. Ali mora Anton vrniti razliko?
- Delodajalec Antonu nakaže 13. plačo 2x. Ali mora eno vrniti?
- Antonu pripada provizija v višini 420,75 EUR. Po pomoti mu računovodstvo nakaže 454,36 EUR. Ali mora Anton razliko vrniti?
- Delodajalec Antonu po pomoti obračuna pre nizke prispevke. Ali delodajalec lahko napako popravi in prispevke poračuna naslednji mesec?



Socialni in plačilni dumping

- Osnovna plača, ob upoštevanju
 - kvalifikacije
 - delovne dobe pri delodajalcu
 - življenske delovne dobe
- Dokumentacija: PZ, delovni čas, plačilni listi, potrdila o nakaziluplač
- Visoke kazni!



Nadure

- Ure, ki presegajo:
 - običajni dnevni delovni čas
 - običajni tedenski delovni čas in morebitno dodatno delo ali
 - zaradi dosegljivosti povečan običajni delovni čas
- delodajalec jih odredi ali sprejme delo, ki ga delavec v času nadur opravi
- Nadomestilo:
 - pribitek 50 % ali koriščenja časa (1,5), kombinacija možna
 - Osnovna plača + nagrade + dodatki (nevarnosti dela, itd)
 - Pavšal: mora zajemati osnovno plačo + dodatke
 - Pavšal za nadure ni možno črtati
- Bolniška ne vpliva na koriščenje nadur (VS ATU)



Vse v enem znesku ("All-in")

- Pravi all-in dogovor: PZ/plačilni list – poseben znesek za nadure
 - pripada, tudi če delavec ni naredil nobene nadure
 - Enostranko črtanje: neveljavno
- Nepravi all-in dogovor: osnovna plača in dodatek za nadure: en znesek



Primer

- PZ Antona določa, da mu pripada pavšal za 10 nadur mesečno.

Anton opravi marca, aprila in maja vsakič po 20 nadur mesečno, oktobra in novembra po 15 in decembra 5. Ali so zajete opravljene nadure v plavšalu?



Variabilni del plače - nagrade



Udeležbe

- Udeležba v
 - dobičku podjetja/donosu/ vrednosti podjetja
 - prometu
 - uspehu (povišanju produktivnosti, znižanju stroškov, povečanju števila strank, povečanju trga itd)
- ~~Poslovni deleži~~
- Vezana na celo podjetje
- Nastanek: v poslovnem letu
- Zapadlost: letna bilanca
- Pripadajo tudi za primer bolniške, dopusta, praznike
- V letu prenehanja PZ: sorazmerno



Provizije – I

- Udeležba delavca na individualnem uspehu (npr.: posredovanje, sklenitev pogodbe etc)
- Običajna struktura plače: fiksni del + provizija (variabilni del)
- Minimalna plača: preračunsko obdobje 12 mesecev
- Časovna omejitev dopustna – podaljšanje stvarna utemeljitev
- Dogovor, da je plača, ki presega KP minimalno plačo pavšalno nadomestilo za nadure, ampak pregled nadur



Provizije – II

- Pripadajo tudi za čas bolniške/dopusta
- Upoštevanje pri odpravninah
- Za posle, ki so bili sklenjeni za časa pogodbenega razmerja, tudi če se posel realizira po prenehanju PZ
- Posel ni bil sklenjen med trajanjem PZ, pravica do provizije, če se:
 - posel sklene po prenehanju PZ in
 - posel je v glavnem zasluga zaposlenega
- Vpogled v poslovne knjige



Primer

KP določa mesečno minimalno plačo v višini 1.300 EUR, ter 13./14. plačo. Mesečna povprečna minimalna plača znaša 1.516,67 EUR.

Anton prejme 14 x letno fiksni del plače v višini 1.000 EUR ter 12 x provizijo, ki znaša povprečno 500 EUR/mesec. V 12 mesecih prejme Anton skupno 20.000 EUR, mesečno povprečno 1.666,66 EUR.



Pavšalno poplačilo prejemkov s plačilom višje plače

- ~~Nadomestilo za dopust~~
- 13./14. plača



Fleksibilne oblike dela



PZ za določen čas

- Določen čas: PZ preneha s potekom časa, brez odpovedi
- Odpoved možna, če dodatno dogovorjena
- Verižna PZ: stvarna utemeljitev (gospodarki in socialni razlogi)



Občasno delo

- Neenakomerna zaposlitev
- Ob določenih dnevih (manj kot 1 teden)
- Redna prisotnost ni potrebna
- Delavec lahko odkloni delo brez posledic



Zaposlitev v malem obsegu (geringfügige Beschäftigung)

- maks 395,31 EUR bruto/mesec ali 30,35 EUR bruto/dan
- Minimalna plača v skladu s KP
- Pravica do 13./14. plače, dopust
- Prispevki se ne plačujejo
razen če plače za vse zaposlene v malem obsegu presegajo 592,97 EUR: pavšal 16,4 % prispevkov



Prosta PZ (freier Dienstvertrag)

- Delavec da delodajalcu na razplago
 - čas
 - delovna sredstva da delodajalec
 - ni odvisen od delodajalca:
 - navodila glede časa, kraja dela,
 - nadzora
 - ni vključen v podjetje delodajalca
 - ima pravico do nadomestila ne glede na uspeh.
- Dopust, bolniška, kolektivna pogodba ne velja – veljajo pa določila delovnega prava, ki niso namenjena zaščiti delavca (avstrijsko VS).
- Ni podjemna pogodba (izvajalec odgovarja za napake!)



Prosta PZ – socialna varnost

- Obveznost do plačila prispevkov, če
 - pogodba za določen/nedoločen čas
 - delavec delo opravlja v glavnem osebno
 - prejemki
 - nima lastnih delovnih sredstev
 - opravlja delo v okviru podjetja
- Zavarovanje: pokojninsko, zdravstveno, nezgode: 17,62 % (delavec), 21,28 % delojemalec, 1,53 % odpravnine
- Obveznost do plačila prispevkov ne obstaja, če:
 - ima delavec sklenjeno zavarovanje z podjetniško obrtnim zdravstvenim zavodom
 - opravlja dela prostih poklicev (članstvo v zbornici)



Primer

Anton je IT-strokovnjak

- A. in skrbi za računalniški sistem podjetja A. Delo opravlja v nočnem času od doma. Ni potrebno, da se udeleži kolegijev. Če Anton nima časa, ga nadomešča njegov prijatelj in kolega Franc.
- B. In sklene s podjetjem A pogodbo, da bo do 31.12. programiral računalniški sistem za odpadke in ga inštaliral za ceno 8.000 EUR.



Delovni čas – I

- Običajni delovni čas:
 - 8 ur/dan
 - 40 ur/teden
 - KP delavce/zaposlene trgovine: 38,5 ur/teden
- Nadurno delo, če
 - preseže običajni dnevni/tedenski delovni čas
 - dodatek 50 % ali koriščenje časa (1:1,5)
 - Pavšalno plačilo nadur: dopustno, če je možno določiti povprečno število nadur



Delovni čas – II

- Pogoji za nadure:
 - Začasna potreba po nadurnem delu
 - Načelo: maks 5 nadur/teden ali maks 60 nadur/letno – maks 10 nadur/teden
 - Dnevno maks 10 ur
 - Priprava/posprava: ½ dnevno – maks 10 ur/dan
- Pavza: več kot 6 ur – ½ pavze (ni plačana!)



Primer

- PZ Ane določa delovni čas 40 ur/teden. Od ponedeljka do petka je delala 8 ur, v soboto nadaljnih 4 ur.
Anin tedenski delovni čas je znašal 44 ur (4 nadure)



Fleksibilni modeli – I

- Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti: normalni dnevni delovni čas 10 ur, tedensko maks 40 ur
- Kolektivna pogodba na ravni podjetja: dnevni delovni čas 10 ur razporejen na 4 delovne dni, tedensko maks 40 ur
- Zaradi daljšega počitka: 9 ur dnevno ("kratko – dolgi teden")



Fleksibilni modeli – II

Delovni dan med prazniki: druga razporeditev delovnega časa v obdobju 13 tednov, dnevno maks 9 ur, tedensko maks 48 ur.



Drсни delovni čas – I

- KP na ravni podjetja ali dogovor z delavcem
- Delavec sam določi začetek in konec dela v določenem okviru
- Dogovor o delovnem času mora vsebovati:
 - Obdobje veljavnosti (npr 1 leto)
 - Okvir drsnega delovnega časa (npr po-pe 7-19h, dnevno najmanj 6 ur)
 - Prenos viška/minusa v drugo obdobje
 - Fiktivni normalni delovni čas (zaradi dopusta)



Drсни delovni čas – I

- Dnevno maks 10 ur
- Nadure:
 - Dnevni delovni čas > 10 ur
 - Po preračunskem obdobju ostane višek
 - Delo opravljeno izven okvira drsnega delovnega časa



Preračunsko obdobje

- Povečanje tedenskega delovnega časa na 50 ur (48 ur, če računsko obdobje traja več kot 8 tednov)
- Razmerje 1:1, če omogočen prenos v drugo preračunsko obdobje
- Dnevno maks 9 ur



Kratki delovni čas (Kurzarbeit)

- Začasno zmanjšanje delovnega časa (med 10-90 %)
- Iz gospodarskih razlogov (ne sezonsko, začasno manjšanje naročil)
- Dogovor med socialnimi partnerji
- Na ravni podjetja: če to omogoča KP na ravni dejavnosti
- Načeloma 6 mesecev, podaljšanje za nadaljnjih 6 mesecev – do maks 24 mesecev – do najkasneje 31.12.2015
- Prepoved odpovedi PZ (odvisen od trajanja kratkega delovnega časa: +1/2/3/4 mesece)



Podpora za kratki delovni čas

- Nadomestilo zavoda (AMS)
- Začasne težave podjetja
- Zunanji vzroki za težave: podjetje nima vpliva ali samo težko vpliva na težave (npr. gospodarska kriza)
- Dogovor z zavodom: ali obstajajo druge možnosti, ali je podjetje izkoristilo vse lastne možnosti (zmanjšanje nadur, koriščenje dopustov)



Kratki delovni čas in usposabljanje delavca

- Pogoji kot pri kratkem delovnem času
- Načrt za usposabljanje, ki ga odobrijo socialni partnerji
- Ukrepe splošnega usposabljanja delavca, ki so koristni tudi v primeru zaposlitve pri drugem podjetju
- Stroški: 60 % zavod, 40 % podjetje



Dosegljivost po telefonu ("Stand-by" - Rufbereitschaft)

- A je IT-strokovnjak in zaposlen pri podjetju A. S podjetjem se je dogovoril, da je tudi ob vik-endih dosegljiv po telefonu.
 - Dosegljivost ne velja kot delovni čas
 - Maks 10 dni / mesec
 - Brezplačnost se je možno dogovoriti
 - Ne veljajo določila glede maksimalnega delovnega časa in počitkov



Zaposlitev za krajši delovni čas (Teilzeitarbeit)

- Pisen dogovor
- Neenkomerno razporejen delovni čas na posamezne dni/tedne
 - Dodatek za dodatno delo: 25 % razen če delavec koristi ure v kvartalu ali okviru za drsni delovni čas
 - Nadurno delo: + 50 % od 41. ure dalje
- Prepoved diskriminacije



Krajši delovni čas zaradi starosti ("Altersteilzeit")

- Starost delavca: 53 (ženske) 58 (moški)
- Zmanjšanje obsega dela od 40 – 60 %
- Nadomestilo 50 % razlike krije AMS
- Prispevki od 100 % plače
- Pogoji: v zadnjih 25 letih je zaposlen moral biti polno zaposlen za 15 let in plačevati prispevkov za primer brezposelnosti (780 tednov)
- Maks 5 let



Izmenično delo

- Delo v več izmenah
- Maks 9 ur/dnevno (maks 12 ur)
- 40 ur/teden (maks 56 ur)



Delo v dekadah (Dekadenarbeit)

- Gradbišča v javnem interesu
- izgradnja zaščite proti plazovom/poplavam
- KP na ravni dejavnosti
- > 40 ur/teden
- preračunsko obdobje 2 tedna
- “dolgi – kratek teden”



Fleksibilni modeli po KP za delavce/zaposlene trgovine



Preračunsko obdobje

- 26 tednov , se lahko podaljša s KP na ravni podjetja ali PZ na 1 leto
- Maksimalno 44 ur/teden
- Preračunsko obdobje > 13 tednov: določitev tedenskega delovnega časa 13 tednov vnaprej
- Koriščenje časa: najmanj v 1/2 dnevih



Posebnosti KP delvce/zaposlene trgovine

- Trgovina na debelo:
 - Sobotah do 13 h
 - Jan – Nov: prosta sobota popoldan + dodaten prosti 1/2 dan
- Trgovina na drobno:
 - Januar – Nov: 2 dodatna 1/2 dneva

Obsežna uredite



Odpravnine – odpravninski sklad



Stari sistem odpravnin

- PZ sklenjena pred 1.1.2003
- Pravica do plačila odpravnine po 3 letih delovnega razmerja, razen če
 - zaposlen odpove PZ
 - odpoved zaposlenega iz krivdnega razloga
 - zaposlen neupravičen izredno odpove PZ
- Delodajalec zavezan za plačilo
- Min: 3 leta (maks: 25 let)
- Višina: odvisna od trajanja PZ: 1 – 12 bruto mesečnih plač



Trajanje PZ	Višina odpravnine
3 leta	2 mesečni plači
5 let	3 mesečni plači
10 let	4 mesečne plače
15 let	6 mesečnih plač
20 let	9 mesečnih plač
25 let	12 mesečnih plač
Prenehanje PZ zaradi očetovstva/materinstva	1/2



Primer

- Anton je od leta 1998 dalje zaposlen pri družbi X-GmbH. Ker je v podjetju vedno več soglasij se odloči poiskati novo službo. Ali Antonu pripada opravnina, če
 - a. Anton redno odpove delovno razmerje?
 - b. Se delovno razmejer prekine soglasno.



Novi sistem odpravnin – I

- Delavci, zaposleni, vajenci, pomočniki v gostinstvu
- PZ sklenjena po 31.12.2002
- Zamenjava v nov sistem: delno/v celoti
- Prosta PZ: od 1.1.2008
- Višina: variabilna (vplačani prispevki, zamudne obresti, dobiček sklada, razvoj plače, stroškov sklada) – maksimalni znesek po starem sistemu se doseže kasneje



Novi sistem odpravnin – II

- Zavezanec: sklad
- 3 leta
- Izplačilo tudi če:
 - delavec redno odpove delovno razmerje
 - odpovedi iz krivdnega razloga
 - delavec neupravičeno izredno odpove PZ
- Izplačilo 2 meseca in 5 dni po uveljavljanju



Višina prispevkov

- 1,53 % bruto mesečne plače (tudi 13./14. plača),
- za časa bolniške (100 ali 50 % plače: 1,53 %, zavod plačuje nadomestilo: 1/2 od 1,53 %)
- Služenje vojaškega roka
- Porodniške



Osnova

- Plača (tudi 13/14. plača)
- Provizije
- Dodatek za nadure
- Premije
- Napitnine
- Stvarni prejemki (npr službeno vozilo)
- ~~Povračilo stroškov, dnevnice, jubilejna nagrada, sindikalni izleti~~



Primer

Anton je zaposlen

- Pri podjetju B od 1.1.2011 do 30.6.2011
- Pri podjetju C od 1.7.2011 do 30.6.2012
- Pri podjetju Č od 1.8.2012 do 31.8.2012

Ali ima Anton pravico do plačila opravnine po novem sistemu?



Primer - a

- Začetek PZ: 1.6.1997
- Zamenjava nv nov sistem: 1.8.2003
- Plača v trenutku prestopa: 1.816,00 EUR
- Prenehanje PZ: 30.9.2013
- Plača ob prenehanju PZ: 1.965,00 Eur
- Odpravnina stari sistem: 6 let 2 meseca
- Odpravnina: 3 mesečne plače



Primer

Podjetje A z Antonom že 10 let sklepa vsako leto novo PZ za obdobje od 7.1. do 15.12. Ali je Anton upravičen do odpravnine?

Hvala za pozornost!

dr. Maria Škof, odvetnica
Lagergasse 57a
8020 Graz/Gradec
Telefon: +43 (316) 72 22 20
E-Mail: office@gvs3.at

