

Davčne novice

Novosti slovenske delovne zakonodaje - marec 2013

VSEBINA

1. SLOVENSKE POSEBNOSTI DELOVNE ZAKONODAJE OSTAJAJO	1
2. PRIJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA OSTAJA	1
3. ELEKTRONSKO OBVEŠČANJE DELAVCEV	2
4. ODPOVEDNI ROKI, ČE PREKINJA DELOVNO RAZMERJE DELAVEC	2
5. ODPOVEDNI ROKI, ČE PREKINJA DELOVNO RAZMERJE DELODAJALEC	2
6. NIŽJE ODPRAVNINE	2
7. ODPRAVNINE TUDI OB PRENEHANJU POGODB ZA DOLOČEN ČAS	3
8. PROJEKTNO DELO	3
9. DRAŽJE POGODBE ZA DOLOČEN ČAS	3
10. OMEJITEV ŠTEVILA NAPOTENIH DELAVCEV	3
11. ZAŠČITENI STAREJŠI DELAVCI	3
12. OBČASNO DELO UPOKOJENCEV	4

Radi vam svetujemo po tel: 040 509 499

12. aprila 2013 se bo začel uporabljati novi **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur.l.RS 21/2013)**, ki uvaja neradikalne spremembe trenutno veljavne delovne zakonodaje.

Slovenska Zakon o delovnih razmerjih ne velja le za delovna razmerja, sklenjena med slovenskimi delodajalci in delavci, temveč tudi za tuje delodajalce, kadar sklepajo pogodbe o zaposlitvi z delavci na območju Republike Slovenije.

1. SLOVENSKE POSEBNOSTI DELOVNE ZAKONODAJE OSTAJAJO

Polurni odmor za malico se všteva v 8-urni redni delovni čas in je plačan.

Dodatek na delovno dobo v višini 0,5% za vsako leto delovne dobe oziroma v %, določenem v kolektivni pogodbi, ostaja.

Če je delavec odsoten zaradi bolezni ali poškodbe do 30 delovnih dni, mu mora delodajalec plačati 80% njegove plače in ta strošek bremeni delodajalca.

Letni dopust se odmeri v višini najmanj 4 tedne; če dela delavec 6 dni na teden, potem ima najmanj 24 dni letnega dopusta.

Regres za letni dopust se mora izplačati do 1. julija vsaj v višini minimalne plače (783,66 EUR).

www.TaxSlovenia.com

2. PRIJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA OSTAJA

Delodajalci v gospodarstvu smejo še vedno javno objavljati prosto delovno mesto z navedbo pogojev za opravljanje dela in rokom za prijavo. Objava pa ni več obvezna.

Izjemoma pa nobenemu delodajalcu ni potrebno objavljati prostega delovnega mesta, če zaposli:

- poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce,
- družbenike v pravni osebi,
- družinske člane v s.p.,
- osebo za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- osebo za nedoločen čas, ki je bila predhodno zaposlena za določen čas,
- osebo s polnim delovnim časom, ki je bila predhodno zaposlena s krajšim delovnim časom,
- sklene novo zaposlitev z obstoječim delavcem zaradi spremenjenih okoliščin.

Radi vam svetujemo po tel: 040 509 499

3. ELEKTRONSKO OBVEŠČANJE DELAVCEV

Novi Zakon o delovnih razmerjih se prilagaja elektronskemu poslovanju in izmenjavi podatkov, ter omogoča obveščanje nasprotne stranke po elektronski poti (e-pošta) v naslednjih primerih:

- odgovor neizbranemu kandidatu v 8 dneh po zaključenem postopku izbire;
- pošiljanje sklepa o odmeri letnega dopusta delavcem do 31. marca tekočega leta;
- izdaja odredbe o opravljanju drugega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu;
- izdaja obvestila o pogojih dela pri naročniku, kamor je delavec napoten;
- izdaja pisnega opozorila oziroma opisa očitane kršitve delavcu pred redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- napotitev delavca na čakanje na delo doma,
- pisna utemeljitev delavcu, ki predlaga drugačno razporeditev delovnega časa;
- obveščanje sindikata.

www.TaxSlovenia.com

4. ODPOVEDNI ROKI, ČE PREKINJA DELOVNO RAZMERJE DELAVEC

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **s strani delavca** je odpoved:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Ta rok se lahko podaljša do največ 60 dni. Pogodba o zaposlitvi s **poslovodno osebo ali prokuristom** lahko določa daljše odpovedne roke. Pogodba o zaposlitvi z **vodilno osebo** v podjetju pa ne sme prekoračiti 60 dni odpovednega roka.

5. ODPOVEDNI ROKI, ČE PREKINJA DELOVNO RAZMERJE DELODAJALEC

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **s strani delodajalca** iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti se za delovno dobo nad 2 do 17 let pri istem delodajalcu odpovedni rok določi po formuli:

Čas dela pri delodajalcu	Odpovedni rok
nad 2 + n let	30 dni + n x 2 dni do največ 60 dni

Pri delovni dobi nad dve leti se odpovedni rok daljša po dva dni za vsako leto delovne dobe do 60 dni.

Primeri:

Čas dela pri delodajalcu	Odpovedni rok
v poskusni dobi	7 dni
do 1 leta	15 dni
1 - 2 leti	30 dni
10 let	46 dni
15 let	56 dni
20 let	max. 60 dni
26 let	80 dni

Pri več kot 25-letni delovni dobi pri istem delodajalcu se odpovedni rok podaljša do 80 dni.

Radi vam svetujemo po tel: 040 509 499

6. NIŽJE ODPRAVNINE

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, mora ob prenehanju delovnega razmerja plačati odpravnino. Z namenom zniževanja stroškov dela, se bodo odpravnine znižale.

Odpravnina ne sme presežati 10-kratnika plače*, razen če je s kolektivno pogodbo določeno drugače.

Št. let delovne dobe pri delodajalcu	Višina odpravnine
1 - 10 let	1/5 plače* x št. let
5 let	1 plača*
10 let	2 plači*
10 - 20 let	1/4 plače* x št. let
16 let	4 plače*
20 let	5 plač*
nad 20 let	1/3 plače* x št. let
25 let	8,33 plače*
30 let	10 plač
35 let	10 plač

*«plača» pomeni povprečna mesečna plača v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo.

Primer odpravnine pri pogodbi za nedoločen čas:

Delavcu iz poslovnega razloga podjetje prekine pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delavec je bil zaposlen 6 let in 5 mesecev pri tem delodajalcu, vštveši poskusno dobo in 2 leti dela po pogodbi za določen čas. Povprečna mesečna plača v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo je 1.000 EUR bruto.

Delavcu pripada odpravnina za 6 let dela v podjetju v višini 6/5 plače oziroma 1.200 EUR bruto.

www.TaxSlovenia.com

7. ODPRAVNINE TUDI OB PRENEHANJU POGODB ZA DOLOČEN ČAS

Po novem se odpravnine izplačajo tudi delavcem, ki so v delovnem razmerju za določen čas. Do odpravnin bodo upravičeni tisti delavci v določenem delovnem razmerju, s katerimi bo sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas 12.4.2013 ali kasneje.

Izjeme, ki nimajo pravice do odpravnine, so:

- delavci za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- delavci za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot 3 mesece v koledarskem letu,
- delavci za opravljanje javnih del oz. delavci, vključeni v aktivne politike zaposlovanja.

Še nadalje velja omejitev zaposlovanja delavca za določen čas za največ 2 leti za isto delo, razen za projektno delo (glej pog. 8).

Primer odpravnine pri pogodbi za določen čas:

Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za čas 1 leta, pripada delavcu 1/5 (ali 20 %) njegove povprečne mesečne plače.

Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za čas 15 mesecev, pripada delavcu 25 % njegove povprečne mesečne plače.

Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za čas 23 mesecev, pripada delavcu 38 % njegove povprečne mesečne plače.

Radi vam svetujemo po tel: 040 509 499

8. PROJEKTNO DELO

Za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano je lahko sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas s trajanjem več kot 2 leti oziroma za čas trajanja projekta.

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

9. DRAŽJE POGODBE ZA DOLOČEN ČAS

Delodajalec pa bo moral za zaposlene za določen čas plačevati petkrat višji prispevek za zavarovanje za primer brezposelnosti kot za nedoločen čas. Ta prispevek je 0,06 odstotka plače. Pri sklenitvi pogodbe za nedoločen čas delodajalcu dve leti ne bo treba plačevati tega prispevka.

Primer:

Če delavec zasluži 1000 EUR bruto plače, bo moral delodajalec v primeru:

1. *pogodbe o zaposlitvi za določen čas, plačati 0,3% ali 3 EUR namesto 0,6 EUR prispevka za zavarovanje za primer brezposelnosti;*
2. *pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, bo prispevka za zavarovanje za primer brezposelnosti oproščen.*

www.TaxSlovenia.com

10. OMEJITEV ŠTEVILA NAPOTENIH DELAVCEV

Število napotnih delavcev pri delodajalcu ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih pri tem delodajalcu, ki uporablja storitev napotnih delavcev. Ta določba ne velja za manjšega delodajalca, ki zaposluje do 10 oseb.

Določba začne veljati čez eno leto, to je 12.aprila 2014.

Primer: Podjetje AB d.o.o., ki zaposluje 150 delavcev, bi za 2 meseca zaradi povečanega sezonskega dela dodatno najelo 30 delavcev od delodajalca, ki ima registrirano dejavnost zagotavljanja dela drugemu delodajalcu. Podjetje AB d.o.o. lahko stori ta korak, saj 30 dodatnih delavcev predstavlja manj kot 25% zaposlenih v podjetju AB d.o.o..

11. ZAŠČITENI STAREJŠI DELAVCI

Delodajalec zaposlenih ne more odpustiti brez njihovega soglasja pri starosti nad 58 let oziroma če delavcu manjka manj kot pet let do upokojitve.

Starostna meja za vstop v kategorijo varovanih starejših delavcev se bo postopno zviševala kot sledi:

- leto 2013: ženske, ki dopolnijo 54 let in 4 mesece in moški 55 let,
- leto 2014: dopolnjena starost 55 let,
- leto 2015: dopolnjena starost 56 let,
- leto 2016: dopolnjena starost 57 let.

12. OBČASNO DELO UPOKOJENCEV

Podjetje lahko sklene z upokojemcem pogodbo o opravljanju začasnega ali občasnega dela za največ 60 ur na mesec. Urna postavka ne sme biti nižja od 4,20 EUR. Upokojenec iz tega naslova ne sme zaslužiti več kot 6.300 EUR na leto, četudi dela pri več delodajalcih.

Delodajalec lahko uporabi več upokojemcev, odvisno od števila delavcev v podjetju. Več je delavcev, večje število ur občasnega dela lahko koristi podjetje (podrobno v 27. a členu Zakona o urejanju trga dela).

Primer obračuna občasnega dela upokojenca, ki opravi vsak mesec 60 ur:

Bruto dohodek: 60 ur x 8,75 EUR/h = 525 EUR

Če bi delal vseh 12 mesecev, bi zaslužil maksimalno dovoljeni dohodek 6.300 EUR.

Strošek dela = 375 EUR = 300 EUR + 25% dajatev

Neto dohodek upokojenca = 232,50 EUR

(300 EUR – akon.doh. 25%na 90% osnovo)

www.TaxSlovenia.com

Kontaktna oseba:

Mateja Babič, LL.M.

davčna svetovalka

Tel.: 040 509 499

Fax: (04) 235 09 91

E-Mail: mateja@taxslovenia.com

