



## **Slovenija**

<i>Vsebina .....</i>	<i>Stran</i>
<i>Struktura sindikatov .....</i>	<i>2</i>
<i>Svet delavcev .....</i>	<i>2</i>
<i>Kolektivna pogodba.....</i>	<i>5</i>
<i>Pretok delovne sile .....</i>	<i>12</i>
<i>Socialna varnost.....</i>	<i>12</i>
<i>Davčni predpisi .....</i>	<i>28</i>

## **SLOVENIJA**

### **STRUKTURA SINDIKATOV**

Zveza Svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) je bila ustanovljena leta 1990. Vanjo je vključenih 21 sindikatov dejavnosti, ki skupaj predstavljajo 300.000 članov.

ZSSS in sedež v Ljubljani in preko 16 območnih organizacij pokriva članstvo po celi Sloveniji.

Eden od sindikatov dejavnosti, ki se združuje v ZSSS je tudi Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije, ki je prostovoljna stanovsko-interesna organizacija preko katere delavci izražajo svoje in skupne interese ter dogovarjajo stališča in akcije na področju:

- družbeno ekonomskega položaja dejavnosti gradbeništva v Sloveniji ter položaja delavcev,
- razvoja dejavnosti gradbeništva v Sloveniji,
- pripravljanja, sklepanja in kontroliranja izvajanja kolektivnih pogodb dejavnosti,
- delovne zakonodaje, posebno še specifične, ki neposredno zadeva dejavnosti gradbeništva ter zakonodaje in oblik soupravljanja,
- delovnih in življenjskih razmer delavcev dejavnosti,
- zagotavljanja varstva pravic in zaščite pravic delavcev ter v tem okviru organiziranje različnih oblik protesta, vključno stavko,
- razvijanja vzajemnosti in solidarnosti med delavci,
- strokovnega in splošnega izobraževanja in usposabljanja delavcev za delo in življenje,
- informiranja in obveščanja delavcev in članov sindikata dejavnosti.

Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti povezuje delavce dejavnosti:

- gradbene operative visokih in nizkih gradenj,
- industrije gradbenega materiala,
- zaključnih in montažnih dejavnosti,
- vodnega gospodarstva,
- projekte, urbanizma in inženiring dejavnosti.
- 

V Sloveniji ne razlikujemo med delavci in uslužbenci. Za vse veljajo enaki zakoni in kolektivne pogodbe. Vse delojemalce v dejavnosti zastopa Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije.

Velika večina oz. skoraj 100% zaposlenih, ki so sindikalno organizirani so člani Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije, kateri je tudi edini reprezentativni sindikat v dejavnosti gradbeništva.

### **SVET DELAVCEV**

Svet delavcev je kolektivni organ soupravljanja, ki ga imajo delavci pravico izvoliti, če je v podjetju več kot 20 zaposlenih z aktivno volilno pravico. V podjetjih z manj kot 20 zaposlenimi pa lahko delavci izvolijo delavskega zaupnika, ki ima obseg dela in pravice enake kot jih ima svet delavcev.

Število članov sveta delavcev je odvisno od števila zaposlenih delavcev z aktivno volilno pravico:

- v podjetju z 21 do 50 delavcev ..... 3 člani
- v podjetju z 51 do 100 delavcev ..... 5 članov
- v podjetju s 101 do 200 delavcev ..... 7 članov
- v podjetju z 201 do 400 delavcev ..... 9 članov
- v podjetju s 401 do 600 delavcev ..... 11 članov
- v podjetju s 601 do 1000 delavcev ..... 13 članov
- v podjetju z več kot 1000 zaposlenimi se za vsakih dodatnih 1000 delavcev število članov sveta delavcev poveča za 2 člana.

Mandat članov sveta delavcev traja 4 leta in ni omejitev glede ponavljanja mandata. Prve volitve razpiše zbor delavcev, vse ostale volitve pa svet delavcev sam.

#### Pristojnosti sveta delavcev:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem,
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcem,
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem,
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo,

Zakon o soupravljanju delavcev pri upravljanju je razmejil tudi vlogo sindikata in sveta delavcev. Glede te razmejitve zakon določa:

- s pravico do soupravljanja se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov, da ščitijo interese svojih članov,
- svetu delavcev prepoveduje posluževanje kakršnihkoli oblik sindikalnega boja,
- z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se ne sme posegati v vprašanja, ki se urejajo v kolektivnih pogodbah.

S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se namreč podrobneje uredi uresničevanje pravic iz Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upošteva potrebe delovnega procesa. Družba pa mora zagotoviti članu sveta delavcev do pet plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta.

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do 40 plačanih ur za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev. S prej omenjenim dogovorom se lahko dogovori večje število ur.

#### Zbor delavcev

Zbor delavcev predstavljajo vsi zaposleni, ki imajo aktivno volilno pravico. Skliče ga lahko le svet delavcev in sicer na lastno pobudo ali na zahtevo delodajalca.

Zbor delavcev ima pravico obravnavati, vendar pa ne odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti sveta delavcev.

Svet delavcev lahko zbor delavcev skliče enkrat letno med delovnim časom, lahko se skliče kot enoten ali po posameznih organizacijskih enotah.

#### Sodelovanje delavcev v organih družbe

Sodelovanje delavcev v organih družbe, se uresničuje na dva načina:

- s predstavniki delavcev v nadzornem svetu in
- s predstavnikom delavcev v upravi družbe, ki ga zakon imenuje delavski direktor.

#### Predstavniki v nadzornem svetu družbe ( podjetja )

Število predstavnikov se določi s statutom ( delniške in komanditne družbe) družbe oziroma z družbeno pogodbo ( družbe z omejeno odgovornostjo). Če je v družbi manj kot 1000 zaposlenih, po zakonu, število predstavnikov delavcev v nadzornem odboru ne more biti manjše od tretjine članov nadzornega sveta; če pa je število zaposlenih večje od 1000, pa ne more biti manjše od polovice članov nadzornega sveta.

Predstavnike v nadzorni svet lahko predlaga samo svet delavcev, zaradi česar v družbah kjer ta ni formiran, delavci niso prezentirani v nadzornem svetu. Sveti delavcev naj bi praviloma izbirali delavske predstavnike v nadzorni svet iz naslednjih struktur:

- člani sveta delavcev,
- sindikalni predstavniki izven družbe,
- neodvisni strokovnjaki.

Svet delavcev pa mora pri predlaganju kandidatov upoštevati, da je nadzorni svet organ finančnega in poslovnega nadzora in da članstvo v njem zahteva ustrezno strokovno usposobljenost za opravljanje nalog.

#### Delavski direktor

Po določbah zakona je delavski direktor predstavnik delavcev v upravi, ki v okviru nalog, ki jih ima kot član uprave, zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj. Delavskega direktorja imajo družbe v katerih je več kot 500 zaposlenih, imenuje ga nadzorni svet na predlog sveta delavcev.

Zakon ni dovolj natančno določil nalog in funkcije delavskega direktorja, tako da je v nekaterih družbah delavski direktor odgovoren za kadrovsko področje, drugje pa nima izvršilnih pooblastil na tem področju.

### Pravice delavca do sodelovanja pri upravljanju

Po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju mora delodajalec delavcu omogočiti sodelovanje pri upravljanju in sicer ima delavec pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo njegovo delovno mesto, ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predussem o naslednjih vprašanjih:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spremembe tehnologije,
- letni obračun in letno poročilo,
- druga vprašanja o katerih se svet delavcev in delodajalec dogovorita.

Za delavce je pomembno tudi določilo zakona, ki določa, da skupno posvetovanje predstavlja dolžnost delodajalca, da seznanijo svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu.

Svet delavcev ima pravico s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje spora.

### **KOLEKTIVNA POGODBA**

V Sloveniji imamo sklenjene pogodbe na treh nivojih:

- kolektivni pogodbi za gospodarstvo in negospodarstvo,
- panožne kolektivne pogodbe in
- podjetniške kolektivne pogodbe.

Sindikati gradbenih delavcev sklepajo kolektivno pogodbo za dejavnost gradbeništva in velja za vsa podjetja v tej panogi za celotno državo. Prav tako pa sindikat gradbenih delavcev sodeluje pri sklepanju podjetniških kolektivnih pogodb v podjetjih, kjer ima člane.

Kolektivna pogodba za dejavnost gradbeništva ureja naslednja področja:

- veljavnost,
- pravice in obveznosti delodajalca in delavca,
- razvrstitev delovnih mest,
- sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi,
- letni dopust in razporeditev delovnega časa,
- izobraževanje delavcev,
- varnost in zdravje pri delu,

- pogoje za sindikalno delo,
- delo v tujini,
- plače in druge prejemke iz delovnega razmerja,
- dodatke na plačo,
- povračila stroškov.

#### Veljavnost

- krajevna: območje Republike Slovenije
- stvarna: velja za področja: gradbeništvu, pripravljala dela na gradbiščih; gradnja objektov, delov objektov; inštalacije pri gradnjah, zaključna gradbena dela; dajanje gradbenih strojev s posadko v najem, pridobivanje drugih rudnin in kamnin; pridobivanje kamnin, pridobivanje peska in gline, proizvodnja drugih nekovinskih mineralnih izdelkov, proizvodnja strešnikov, opeke in drugih keramičnih izdelkov za gradbeništvu; proizvodnja cementa, apna, mavca, proizvodnja izdelkov iz betona, cementa in mavca; obdelava naravnega kamna
- osebna: velja za vse delavce, ki delajo pri delodajalcih teh dejavnosti
- časovna: praviloma velja dve leti od datuma sklenitve

#### Pravice in obveznosti delodajalca in delavca

Določila te pogodbe o pravicah in obveznostih predstavljajo dogovorjen minimalen obseg pravic in največji obseg obveznosti ter so obvezen in enoten standard za delodajalce.

#### Razvrstitev delovnih mest

Delovna mesta se razvrščajo v štirinajst tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo za ta delovna mesta in upoštevajoč zahtevnost dela. Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede je razvidna iz akta o sistemizaciji delovnih mest.

#### Sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon lahko vsebuje tudi določbe o:

- poskusnem delu;
- pripravništvu;
- dogovoru o arbitražnem reševanju individualnih delovnih sporov pred arbitražo, ustanovljeno s to kolektivno pogodbo;
- drugih obveznostih delavca in delodajalca.

#### Letni dopust in razporeditev delovnega časa

Pristojnosti glede določanja delovnega časa ali uvedbe neenakomerne razporeditve delovnega časa ter pristojnosti pri odločanju določa podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca.

Dolžina dopusta vsakega delavca je, poleg 4 polnih tednov dopusta po 159. členu ZDR, odvisna tudi od dolžine delovne dobe, pogojev dela in zahtevnosti dela ter se prišteje k minimalnemu dopustu po zakonu:

### 1 Delovna doba

Delavcu pripada za skupno (tudi če je delal pri različnih delodajalcih) delovno dobo dodatno :

- od 5 - 15 let	1 dan
- od 15 - 30 let	2 dni
- nad 30 let	3 dni

### 2 Pogoji dela:

Delavec ima pravico do povečanega dopusta od 1 do 3 dni za vsakega od sledečih pogojev dela:

- delo pod zemljo;
- delo pod vodo;
- psihične obremenitve;
- težko fizično delo;
- delo v prisiljenem položaju;
- večje psihomotorne in senzorne obremenitve;
- neustrezni mikroklimatski pogoji;
- ropot;
- sevanje;
- delo v mokroti, vlagi, umazaniji;
- zaprašenost;
- jedke snovi;
- povečana nevarnost za poškodbe;
- nočno delo;

Za našteje pogoje ni mogoče pridobiti več kot **skupno 4 dni dopusta**. Trajanje dopusta po posameznih pogojih dela se določi v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

### 3 Zahtevnost dela:

- |  |       |
|--|-------|
| - Delavci na delovnem mestu, kjer se zahteva od IV. do VI. stopnje strokovne izobrazbe | 1 dan |
| - Delavci na delovnem mestu, kjer se zahteva VII. do IX. stopnja strokovne izobrazbe   | 2 dni |

Letni dopust delavca po **zakonskih in gornjih kriterijih skupaj** ne sme presegati **32 delovnih dni v letu**. Na podjetniški ravni se lahko s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom določijo boljši pogoji za določitev dopusta.

Izpolnjevanje pogojev se ugotavlja na dan 31.12. tekočega leta.

Posameznemu delavcu se izda obvestilo o pripadajočem letnem dopustu do konca marca tekočega koledarskega leta.

Obdobje koriščenja letnega dopusta določi za vse delavce poslovodni organ v skladu z letnim načrtom dela ter naravo in organizacijo dela. Poslovodni organ ali od njega pooblaščen delavec na predlog delavca odobri koriščenje dopusta.

Delavec ima pravico 3-krat po 1 dan letnega dopusta koristiti tiste dneve, ki jih sam določi. O tem mora obvestiti neposrednega vodjo najkasneje 3 dni pred nastopom tega dopusta.

#### Izobraževanje delavcev

Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca oz. v svojem interesu, delodajalec pa je dolžan, v skladu s potrebami delovnega procesa, da delavce napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje ter, če se je tako mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se je dolžan izobraževati, če ga organizacija oz. delodajalec napoti na izobraževanje.

#### Varnost in zdravje pri delu

Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno in zdravo delo sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati določila kolektivne pogodbe o varstvu in zdravju pri delu. Delodajalec ima kot nosilec varnega in zdravega dela predvsem naslednje obveznosti:

- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, zlasti z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo in delovnih ter tehnoloških postopkov, z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca;
- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznavanjem stroke varnosti in zdravja pri delu doma in v svetu;
- zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj škodljivimi delovnimi postopki, delovno opremo, materiali in energetskimi viri;
- razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja;
- omogočiti mora sodelovanje z reprezentativnim sindikatom in svetom delavcev, če je le-ta organiziran, o vseh vprašanjih varnega in zdravega dela v skladu z 28. in 40. členom ZVZD
- omogočiti mora sodelovanje medicine dela pri proučevanju vzrokov za obremenitve delavcev pri odkrivanju vzrokov poklicnih bolezni in pri predlaganju ukrepov za njihovo omejevanje;
- pri nižjih temperaturah se delo normalno izvaja do temperature  $-8\text{ }^{\circ}\text{C}$ , pri nižjih temperaturah se izvajajo dela samo s pogojem, da so delavci opremljeni z ustreznimi osebnimi varovalnimi sredstvi. Za delo pri nižjih temperaturah je treba poskrbeti tudi za tople napitke in za urejen prostor za občasno ogrevanje delavcev. Pri višjih temperaturah se normalno dela do  $+45$  stopinj C;
- delavci, ki delajo na zdravju škodljivih delih imajo pravico do osebne varovalni opreme, do prehrane in pijače med delom ter rednih preventivnih zdravstvenih pregledov. V primerih medicinsko



programiranega aktivnega oddiha se sezname upravičencev določijo v letnih programih delodajalca;

- delavec ima pravico zahtevati odškodnino za izgubo zdravja zaradi poškodb na delu ali zdravstvenih okvar skladno s splošnimi načeli civilnega prava;
- delavcem, ki delajo pri zdravju škodljivih delih, kjer so prekoračena mejne vrednosti ali ostali standardi, je prepovedano odrejati delo preko polnega delovnega časa. Na takšna dela se ne sme odrejati oz. zaposlovati delavcev mlajših od 18 let.

Vsi ukrepi, ki so povezani z varnostjo in zdravjem pri delu so strošek delodajalca.

Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi in ustnimi navodili delodajalca, opraviti teoretično in praktično usposabljanje na delovnem mestu, se permanentno izobraževati iz varstva pri delu ter preverjati svoje znanje in usposobljenost s tega področja. V primeru suma vinjenosti ali stanja pod vplivom narkotikov sme delodajalec oziroma pooblaščen delavec zahtevati izvedbo testa.

#### Pogoje za sindikalno delo

S kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih; o načinu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna članarine sindikatom za člane sindikata;
- do dva plačana delovna dneva letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presežati tretjine ur iz prve alineje.

S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov med delovnim časom, vendar največ dvakrat letno po dve uri.

Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

#### Delo v tujini

Razlogi, zaradi katerih delavec lahko odkloni napotitev v tujino:

- težja bolezen v družini, ki zahteva skrb in nego družinskega člana, če je bolezen trajne narave;

- če je delavec samohranilec;
- če opravlja delavec funkcijo ali obveznosti po posebnih zakonih.

Delodajalec, ki napoti delavca na začasno delo v tujino, lahko v podjetniški kolektivni pogodbi določi ostale obveznosti delodajalca do delavca, ki je napoten v tujino, in pogoje za normalno opravljanje dela ter dolžnosti delavca iz tega razmerja do delodajalca.

Plača delavca, ki je začasno napoten na izvajanje del v tujino, se določi po istih osnovah in merilih kot za delavce, ki izvajajo dela v domovini.

Višina plače na podlagi tarifnih in plačilnih razredov je za istovrstna delovna mesta v tujini in domovini enaka. Zaradi posebnih pogojev dela v tujini, to je:

- daljše odsotnosti in velike oddaljenosti od doma in družine;
- klimatskih razmer, ki negativno vplivajo na življenjske in delovne pogoje;
- posebnosti socialnega in kulturnega okolja;
- drugih okoliščin dela v tujini;

se osnovna plača poveča tako, da se pomnoži z ustreznim faktorjem, ki v celoti vrednoti specifične razmere za delo v državi ali področju oz. različne delovne pogoje na posameznih gradbiščih ali deloviščih znotraj ene države ali področja.

#### Plače in druge prejemke iz delovnega razmerja

Najnižja osnovna plača za določen tarifni razred pomeni najnižje plačilo za delo delovnega mesta v določenem tarifnem razredu in je opredeljena v tarifni prilogi te pogodbe.

V plačo delavca se všteta tudi izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja. Ta del plače se ne všteta v osnovo za izračun nadomestila plače.

Osnovne plače, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun uspešnosti po tej kolektivni pogodbi so javni. Obračunane plače posameznega delavca so zaupne. Masa plač, obračunana po kolektivnih in individualnih pogodbah, je javna. Vsak delavec ima pravico do vpogleda svoje obračunane plače po tej kolektivni pogodbi. Tudi sindikalni zaupnik ima pravico do vpogleda v pravilnost obračunane plače za delavce, vendar mora te podatke obravnavati kot zaupne.

Osnovna plača za poln delovni čas, oziroma osnovna plača na uro, predstavlja znesek za normalne pogoje dela. Kot normalni pogoji se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ta znesek predstavlja obvezo delodajalca pri obračunu in izplačilu plač. Dodatki za posebne obremenitve in vplive okolja ter manj ugoden delovni čas so določeni s to kolektivno pogodbo in se ugotavljajo po tej kolektivni pogodbi ter prištevajo pri obračunu plač k osnovni plači delavca.

#### Dodatki na plačo

Delavcem pripadajo dodatki za izjemne pogoje pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

Dodatki zaradi naporov in težkih pogojev dela, ki se pojavljajo le občasno in trajajo krajši čas, ter so težko določljiva z zahtevnostjo opravil, se obračunavajo samo za čas trajanja in se jih opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.

Dodatki iz prvega odstavka tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju in zajeti v osnovni plači delovnega mesta.

Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnovne plače:

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah oziroma v turnusu  
10%
  - za delo v deljenem delovnem času- za prekinitev dela več kot 1 uro (čas za malico ni vštet)  
15%
  - za dežurstvo  
20%
  - za nočno delo  
40%
  - za delo prek polnega delovnega časa  
30%
  - za delo v nedeljo  
50%
  - za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu  
50%
- %

Dodatki pod 6. in 7. alinejo se med seboj izključujejo.

Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10 % od osnovne plače na uro, za vsako uro pripravljenosti.

#### Povračila stroškov

Delavcu, ki dela poln delovni čas, pripada topli obrok ustrezne energetske vrednosti; v primeru, ko tega delodajalec ne zagotovi, je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in iz dela za dneve prisotnosti na delu, od sedeža delodajalca do kraja stalnega bivališča določenega v pogodbi o zaposlitvi. Delavci so upravičeni do terenskega dodatka-povračila stroškov za delo na terenu, kot povračila stroškov prenočišča in povračila za dodatno prehrano, če delajo na gradbiščih (deloviščih).

Osnovne plače (v tolarjih in evrih) po tarifni prilogi kolektivne pogodbe za gradbeništvo

tarifni razredi	najnižje osnovne plače januar				najnižje osnovne plače avgust				najnižje izplačila	
	na uro 1.1.05	v EUR	znesek 1.1.05	v EUR	na uro 1.8.05	v EUR	znesek 1.8.05	v EUR	1.1.05	v EUR
1	469	1,95	81.606	340,03	490	2,04	85.260	355,25	118.000	491,67
2	514	2,14	89.436	372,65	534	2,23	92.916	387,15	124.000	516,67
3	572	2,38	99.528	414,70	592	2,47	103.008	429,20	130.500	543,75
4-1	634	2,64	110.316	459,65	654	2,73	113.796	474,15	143.500	597,92
4-2	674	2,81	117.276	488,65	694	2,89	120.756	503,15	150.500	627,08
5-1	754	3,14	131.196	546,65	774	3,23	134.676	561,15	158.000	658,33
5-2	803	3,35	139.722	582,18	823	3,43	143.202	596,68	166.000	691,67
6-1	847	3,53	147.378	614,08	868	3,62	151.032	629,30	174.000	725,00
6-2	985	4,10	171.390	714,13	1.006	4,19	175.044	729,35	183.000	762,50
7-1	1.007	4,20	175.218	730,08	1.028	4,28	178.872	745,30	201.000	837,50
7-2	1.136	4,73	197.664	823,60	1.157	4,82	201.318	838,83	221.000	920,83
7-3	1.225	5,10	213.150	888,13	1.246	5,19	216.804	903,35	243.500	1.014,58
8	1.359	5,66	236.466	985,28	1.379	5,75	239.946	999,78	292.000	1.216,67
9	1.581	6,59	275.094	1.146,23	1.601	6,67	278.574	1.160,73	350.500	1.460,42

Načeloma se v tarifne razrede razvrščajo delovna mesta po naslednjem principu:

- 1 in 2 tarifni razred: nekvalificirani in pomožni delavci
- 3 tarifni razred: priučeni delavci
- 4 tarifni razred: kvalificirani in visoko kvalificirani delavci
- 5 tarifni razred: delovodje in tehniki
- 6 tarifni razred: inženirji ostali primerljivi poklici
- 7, 8 in 9 tarifni razred: vodstveni, vodilni in strokovni kader

V Sloveniji velja za delavce in uslužbence isti Zakon o delovnih razmerjih in Kolektivne pogodbe; zaposleni se v smislu sindikalne organiziranosti ne ločujejo na 'modre in bele' ovratnike.

#### Minimalna plača

Minimalna plača je določena z zakonom in od 1.8.2004 znaša 117.500 SIT (490 EUR). Minimalno plačilo za kvalificiranega delavca po kolektivni pogodbi znaša 148.000 SIT (616 EUR).

#### Delovni čas

Delovni čas traja 40 ur na teden, v katerega je vključen tudi trideset minutni (na dan) odmor za malico. Delovni čas je lahko med letom neenakomerno porazdeljen, v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, se pa mora povprečni tedenski fond ur (40 ur) izravnati v 12 mesecih.

## **PRETOK DELOVNE SILE**

RS je v letu 2004 prvič na podlagi uredbe, s kvotami številčno omejila število delovnih dovoljenj izdanih državljanom tretjih držav. Kvota je bila določena predvsem zaradi dejstva, da je Slovenija s 1. majem 2004 postala polnopravna članica Evropske unije.

Od tega dne je v veljavi prost pretok delavcev med novimi državami članicami ter prost pretok storitev med vsemi državami članicami, razen z Republiko Avstrijo in Zvezno Republiko Nemčijo, ki sta uvedli omejitve izvajanja storitev na določenih področjih. Avstrija je uvedla omejitve za izvajanje storitev v naslednjih dejavnostih: gradbeništvo s sorodnimi panogami, proizvodnja kovinskih konstrukcij in njihovih delov, obdelava naravnega kamna, čiščenje objektov in opreme, storitev za rastlinsko pridelavo – urejanje parkov, poizvedovalne aktivnosti in varovanje, nega na domu in socialno varstvo brez nastanitve; ZRN pa za storitve v naslednjih dejavnostih: gradbeništvo s sorodnimi panogami, čiščenje objektov in opreme in dejavnosti notranjega dekoraterstva.

Kvota, oziroma najvišje število delovnih dovoljenj je zakonsko določeno v višini 5% aktivnega prebivalstva Republike Slovenije po podatkih Urada za statistiko. Število aktivnega prebivalstva po zadnjih podatkih iz novembra 2004 je 880.596. To v absolutnih številkah pomeni da je zakonsko določena kvota 44.030 delovnih dovoljenj, ki se všttevajo v kvoto.

V skladu s 4. odstavkom 5. člena ZZDT se kvota razdeli za:

- zaposlovanje tujcev za kar se izdajajo dovoljenja za zaposlitev in za
- napotene tujce,
- usposabljanje in izpopolnjevanje,
- sezonsko delo tujcev ter
- individualne storitve za kar se izdajajo dovoljenja za delo

## **SOCIALNA VARNOST**

### **Ustavnopравни in zakonodajni vidik**

V skladu z 8. členom Ustave Republike Slovenije morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnopravnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno.

Slovenija je 20. januarja 2003 podpisala Evropski kodeks o socialni varnosti.

### **Ustava Republike Slovenije**

Ustava v sklopu poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščin zagotavlja pravica do socialne varnosti ter določa, da imajo državljani imajo pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihovo delovanje (50. člen Ustave RS).

Glede pravice do zdravstvenega varstva ustava navada, da ima vsakdo pravico do zdravstvenega varstva pod pogoji, ki jih določa zakon. Zakonsko

določa pravice do zdravstvenega varstva iz javnih sredstev. Nikogar ni mogoče prisiliti k zdravljenju, razen v primerih, ki jih določa zakon (51. člen Ustave RS).

### **Zakonodajni in institucionalni okvir**

Najpomembnejši zakonski akti, ki v Sloveniji urejajo pravico do socialne varnosti in s tem povezana socialna zavarovanja so:

1) **Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti**

**Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje** je ustanovljen kot javni zavod in organiziran enotno za območje Republike Slovenije. Zavod deluje funkcionalno na treh ravneh, in sicer na sedežu zavoda, kjer se nahajata vodstvo in centralna služba, ter v območnih enotah in uradih za delo po vsej Sloveniji. V Sloveniji trenutno deluje 10 območnih enot in 59 uradov za delo

2) **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**

**Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije**, ki ima status javnega zavoda.

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije deluje organizacijsko na dveh ravneh, in sicer na sedežu zavoda ter v 9 območnih enotah.

3) **Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**

**Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije** je nosilec obveznega zavarovanja, prostovoljno zdravstveno zavarovanje pa izvajajo posamezne zavarovalnice. Zavod za zdravstveno zavarovanje posluje preko svojih 10 območnih enot s 46 izpostavami.

4) **Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih**

Centri za socialni delo (**krajevno pristojnemu centru**).

5) **Zakon o socialnem varstvu**

**Zakon o socialnem varstvu** je temeljni predpis, v katerem so določene socialnovarstvene storitve in pravice.

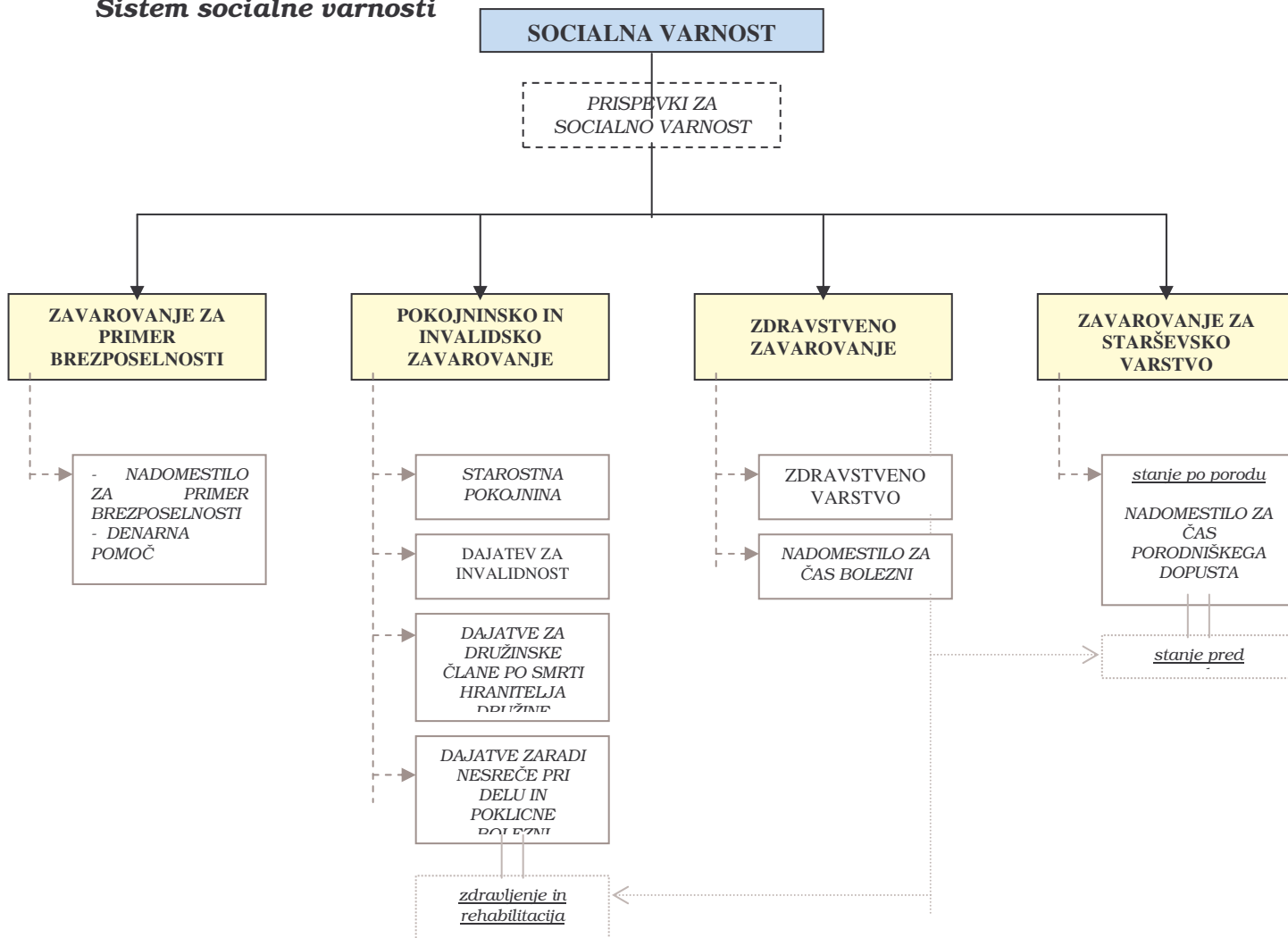
Po spremembah in dopolnitvah Zakona o socialnem varstvu, ki so bile uveljavljene s 1. 9. 2001, so bile na novo urejene denarne socialne pomoči (social assistance), spremembe zakona pa so se uvajale postopno do januarja 2003, ko veljajo v celoti. Namen denarne socialne pomoči je še vedno **zagotavljanje sredstev za zadovoljevanje minimalnih potreb** v višini, ki omogoča preživetje. Pravica ostaja

univerzalna. Namenjena je samski osebi oziroma družini kot celoti. Do dajatve so upravičene vse osebe, ki sredstev v višini minimalnega dohodka zase in za svoje družinske člane ne morejo zagotoviti iz razlogov, na katere niso mogle oziroma ne morejo vplivati. Poudarjena sta dolžnost posameznika, da sam po svojih sposobnostih skrbi za dostojno preživljanje sebe in tistih, ki jih je dolžan preživljati, in načelo, da je denarna socialna pomoč po vrsti **zadnji denarni prejemek**, ki ga zagotavlja država, torej je upravičenec dolžan poskušati uveljaviti vse druge potencialne vire preživljanja, preden bo upravičen do denarne socialne pomoči.

Spremembe zakona o socialnem varstvu so omogočile večjemu številu ljudi, da lahko prejemajo socialne pomoči in jim zagotovile tudi večji znesek pomoči. Zakon se je uveljavljal postopoma, od januarja 2003 velja v celoti. Od 1. februarja 2003 znaša osnovni znesek minimalnega dohodka 43.522 tolarjev (za samsko osebo in prvo odraslo osebo). Denarno socialno pomoč prejema tudi večje število ljudi, kot pred spremembami zakona.

## 6) Zakon o prispevkih za socialno varnost

## Sistem socialne varnosti



Sl.: Osnovni prikaz sistema socialne varnosti v Sloveniji v skladu s pojmovanjem Konvencije MOD št. 102

## 1 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Najpomembnejši pravici iz zavarovanja za primer brezposelnosti sta pravica do denarnega nadomestila in pravica do denarne pomoči.

## a) Denarno nadomestilo

Kategorije varovanih oseb:



Za primer brezposelnosti se obvezno zavarujejo delavci v delovnem razmerju (vsi zaposleni).

Na prostovoljni bazi se za primer brezposelnosti lahko zavarujejo:

- samostojni podjetniki, samozaposlene osebe in osebe, ki so lastniki gospodarskih družb, če niso zavarovani na drugi podlagi;
- slovenski državljani v delovnem razmerju z delodajalcem v tuji državi, ki po vrnitvi v domovino ne morejo uveljavljati pravic za primer brezposelnosti na drugi podlagi;
- zakonci slovenskih državljanov, zaposlenih v tuji državi, če so bili pred odhodom v tujino v delovnem razmerju.

Pogoji za pridobitev pravice iz zavarovanja:

Zavarovanec lahko uveljavi pravico do denarnega nadomestila pod naslednjimi pogoji:

- pred nastankom brezposelnosti je moral biti zavarovan za primer brezposelnosti, in če
- zanj ni na voljo ustrezne zaposlitve.

Zavarovanec pa ohrani pravico do denarnega nadomestila, če:

- je na razpolago za zaposlitev,
- zanj ni na voljo ustrezne zaposlitve,
- zanj po preteku polovice časa, v katerem je upravičen do denarnega nadomestila, ni na voljo primerne zaposlitve,
- aktivno išče zaposlitev,
- ni na voljo ustreznega programa aktivne politike zaposlovanja,
- prebiva v Republiki Sloveniji, razen če mednarodni akt ne določa drugače (v času, ko zavarovanec ne prebiva v Republiki Sloveniji, mu pravica do denarnega nadomestila miruje).

Pravico do denarnega nadomestila lahko ob izpolnjevanju zgoraj naštetih splošnih pogojev uveljavi zavarovanec, katerega delovno razmerje pred prenehanjem pri enem ali več delodajalcih je trajalo vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih.

Zavarovanec, ki je po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravljal sezonsko delo, ima pravico do denarnega nadomestila, če ima po preračunu ur v delovne dni s polnim delovnim časom najmanj 12 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 18 mesecih pred nastankom brezposelnosti.

Osnova in izračun dajatve:

Osnova za odmero denarnega nadomestila je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom

brezposelnosti. Če je zavarovanec prejemal nadomestilo plače v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, zdravstvenem zavarovanju ali pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ali če ni prejemal plače, se v osnovo za odmero denarnega nadomestila za brezposelnost upošteva osnovna plača, povečana za dodatek na delovno dobo, ki bi jo upravičenec prejel, če bi delal.

Denarno nadomestilo zavarovanca znaša prve tri mesece prejemanja 70 %, v naslednjih mesecih pa 60 % od osnove iz prejšnjega člena. Od odmerjenega nadomestila se obračuna prispevke po stopnjah, določenih s predpisi o prispevkih za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zaposlovanje.

Denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 100% zajamčene plače po zakonu, zmanjšane za davke in prispevke, ki se obračunavajo od zajamčene plače in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega nadomestila.

#### Nastop upravičenja do dajatve:

Zakon določa, da gre denarno nadomestilo zavarovancu od prvega dne, ko mu preneha delovno razmerje, če se prijavi zavodu za zaposlovanje in vloži zahtevo za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila v 30 dneh po prenehanju delovnega razmerja. Če se uveljavlja denarno nadomestilo po tem roku, se zavarovancu skupna dolžina prejemanja denarnega nadomestila zmanjša za čas prekoračitve roka, računajoč od 31. dneva prenehanja delovnega razmerja dalje do vložitve zahteve. Rok ne teče v času:

- bolezni,
- porodniškega dopusta,
- vojaške dolžnosti ter izvajanja nalog oziroma usposabljanja za zaščito in reševanje na poziv pristojnega organa,
- prestajanja pripora oziroma zaporne kazni ali vzgojnega ali varstvenega ukrepa do šest mesecev.

V primerih naštetih razlogov se mora zavarovanec zavodu za zaposlovanje prijaviti v roku osem dni po prenehanju razlogov iz prejšnjega odstavka. Zavarovanec ne more uveljavljati pravice do denarnega nadomestila po preteku 60 dni po prenehanju delovnega razmerja oziroma po preteku roka 30 dni po prenehanju naštetih razlogov.

#### Trajanje upravičenosti dajatve:

V skladu z ZZZPB lahko pravica do denarnega nadomestila traja najdlje:

- 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let,
- 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let,
- 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let,
- 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let,
- 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let,
- 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let.

**(b) Denarna pomoč**

Zavarovanec lahko v roku 30 dni po izteku pravice do denarnega nadomestila uveljavlja pravico do denarne pomoči.

Pravico do denarne pomoči pridobi, če njegovi dohodki skupaj z dohodki družinskih članov na osebo, v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo denarne pomoči, v povprečju ne presegajo 80 % zjamčene plače po zakonu. Pravico do denarne pomoči pridobi tudi zavarovanec, ki mu je kot pripravniku prenehalo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, krajši od 12 mesecev, in je uspešno končal pripravniško dobo, če se v roku 30 dni po prenehanju delovnega razmerja prijavi zavodu ter izpolnjuje prej omenjeni kriterije (premoženjski cenzus). Dodaten pogoj je še, da ima zavarovancu stalno prebivališče v Republiki Sloveniji (35. člen ZZZPB).

Denarna pomoč je enaka 80 % zjamčene plače po zakonu, zmanjšane za davke in prispevke, ki se obračunavajo od zjamčene plače.

Denarna pomoč se izplačuje največ petnajst mesecev. Brezposelni osebi, ki ji do upokojitve manjka največ tri leta, se denarna pomoč izplačuje do upokojitve. Pogoji oziroma kriteriji za pridobitev, ohranitev, mirovanje, znižanje in prenehanje denarne pomoči pa so enaki tistim za denarno nadomestilo.

**2 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje**

a) Pravice iz pokojninskega zavarovanja:

- starostna pokojnina,
- invalidska pokojnina,
- vdovska pokojnina,
- družinska pokojnina,
- delna pokojnina.

b) Pravice iz invalidskega zavarovanja:

- pravica do poklicne rehabilitacije,
- pravica do nadomestila za invalidnost,
- pravica do premestitve in dela s krajšim delovnim časom od polnega,
- pravica do drugih nadomestil iz invalidskega zavarovanja,
- pravica do povrnitve potnih stroškov;
- 

b) Dodatne pravice:

- pravica do dodatka za pomoč in postrežbo,
- pravica do invalidnine,
- varstveni dodatek k pokojnini;

d) Druge pravice:

- odpravnina,
- oskrbnina

**(a) Starostna pokojnina**

Kategorije varovanih oseb:

V skladu z zakonom so zavarovanci obveznega pokojninsko in invalidsko zavarovanje za primer starostne pokojnine sledeči:

1. zaposleni v Republiki Sloveniji;
2. državljani Republike Slovenije, zaposleni pri tujcih;
3. samozaposleni;
4. kmetje;
5. vajenci;
6. vrhunski športniki in šahisti;
7. brezposelni zavarovanci;
8. eden od staršev, upravičencev do starševskega dodatka;
9. zaporniki.

Pogoji za pridobitev pravice iz zavarovanja:

V skladu z zakonom znaša minimalna zavarovalna doba za pridobitev starostne pokojnine dopoljenih 15 let zavarovalne dobe.

Polna starost, ki zagotavlja zavarovancu pokojnino v višini, odvisni le od dopolnjene pokojninske dobe, je za moškega 63 let, za žensko pa 61 let, sicer pa zakon v svojem 36. členu določa, da zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine:

- pri starosti 58 let, če je dopolnil 40 let pokojninske dobe (moški) oziroma 38 let pokojninske dobe (ženska) ali
- pri starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska), če je dopolnil 20 let pokojninske dobe ali
- pri starosti 65 let (moški) oziroma 63 let (ženska), če je dopolnil najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Starostna meja za pridobitev pravice do starostne pokojnine se znižuje zaradi otrok, za katere je zavarovanec skrbel in jih vzgajal vsaj pet let. Starost se zavarovancu lahko zniža največ do 58 let, zavarovanki pa največ do 56 let. Zavarovanki se starostna meja znižuje tudi zaradi zaposlitve pred 18. letom starosti in sicer največ do 55. leta starosti.

Osnova in izračun dajatve:

Starostna pokojnina se odmeri od mesečnega povprečja plač, ki jih je zavarovanec prejel, oziroma zavarovalnih osnov, od katerih so mu bili obračunani prispevki, v katerihkoli zaporednih 18 letih zavarovanja po 1. januarju 1970, ki so zanj najugodnejša (pokojninska osnova).

Starostna pokojnina se odmeri od pokojninske osnove v odstotkih, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, in sicer za zavarovanca z zavarovalno dobo 15 let v višini 35% pokojninske osnove (moški) oziroma 38% pokojninske osnove (ženska), nato pa se za vsako nadaljnje leto pokojninske dobe odmerni

odstotek poveča za 1,5%. Če pokojninska doba ne znaša polno leto, vendar pa vsaj 6 mesecev, se odmerni odstotek iz prejšnjega odstavka poveča za 0,75%.

Nastop upravičenja do dajatve:

V skladu z zakonom pridobi zavarovanec pravico do starostne pokojnine z dnem, ko so izpolnjeni pogoji za pridobitev te pravice. Pogoj za pridobitev pravice do pokojnine je prenehanje obveznega zavarovanja, pri čemer pokojnina pripada uživalcu od prvega naslednjega dne po prenehanju zavarovanja.

Trajanje upravičenosti do dajatve:

Za pridobitev pravice do pokojnine je potrebno vložiti zahtevek. Upravičenost traja do uživalčeve smrti.

**(b) Invalidska pokojnina**

Kategorije varovanih oseb:

V skladu z zakonom so zavarovanci obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja sledeči:

1. zaposleni v Republiki Sloveniji;
2. državljani Republike Slovenije, zaposleni pri tujcih;
3. samozaposleni;
4. kmetje;
5. vajenci;
6. vrhunski športniki in šahisti;
7. brezposelni zavarovanci;
8. eden od staršev, upravičencev do starševskega dodatka;
9. zaporniki;

Pogoji za pridobitev pravice iz zavarovanja:

Splošni pogoji v skladu z zakonom za pridobitev invalidske pokojnine so sledeči:

Pravico do invalidske pokojnine pridobi:

- (1) zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije;
- (2) zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije, in ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, le-ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 50 let;
- (3) zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. ali III. kategorije, ki mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev oziroma prerazporeditev, ker je dopolnil 63 let starosti (moški) oziroma 61 let starosti (ženska) (67. člen ZPIZ).

Zavarovanec pridobi pravico do invalidske pokojnine, če je invalidnost posledica poškodbe izven dela ali bolezni pod pogojem, da je ob nastanku invalidnosti dopolnil pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj tretjino razdobja od

dopolnjenega 20. leta starosti do nastanka invalidnosti (delovna leta), šteto delovna leta kot polna leta (68. člen ZPIZ).

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pridobi zavarovanec pravico do invalidske pokojnine ne glede na pokojninsko dobo.

#### Osnova in izračuna dajatve:

Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, izračunane na enak način kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine (72. člen ZPIZ).

Invalidska pokojnina za invalidnost, ki je posledica bolezni ali poškodbe izven dela, se odmeri od pokojninske osnove v odstotku, določenem glede na dopolnjeno pokojninsko dobo na način, določen v 50. členu tega zakona, brez znižanja glede na starost ob upokojitvi. Takšna invalidska pokojnina se odmeri zavarovancu, ki je postal invalid pred dopolnitvijo starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženske), najmanj v višini 45% (moški) oziroma 48% (ženske) pokojninske osnove. Če pa je invalidnost zaradi bolezni ali poškodbe izven dela nastopila po dopolnitvi starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženske), se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove najmanj v višini določeni za odmero starostne pokojnine za 15 let zavarovalne dobe (75. člen ZPIZ).

Invalidska pokojnina za primer invalidnosti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, se odmeri od pokojninske osnove v enaki višini kot starostna pokojnina za pokojninsko dobo najmanj 40 let (moški) oziroma 38 let (ženska), brez zmanjšanja glede na starost ob upokojitvi (74. člen ZPIZ).

#### Nastop upravičenja do dajatve:

Zavarovanec pridobi pravico do invalidske pokojnine z dnem, ko so izpolnjeni pogoji za pridobitev te pravice. Pogoj za pridobitev pravice do pokojnine je prenehanje obveznega zavarovanja, pri čemer pokojnina pripada uživalcu od prvega naslednjega dne po prenehanju zavarovanja.

#### Trajanje upravičenosti do dajatve:

Invalidska pokojnina pripada uživalcu od prvega naslednjega dne po prenehanju obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja in traja do smrti uživalca pokojnine.

*Za podrobnejša pojasnila povprašajte svoj sindikat.*

### **3 Zdravstveno zavarovanje**

Obvezno zdravstveno zavarovanje obsega:

- zavarovanje za primer bolezni in poškodb izven dela;
- zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Zavarovanim osebam se zagotavlja v obsegu, ki ga določa zakon:

- plačilo zdravstvenih storitev,
- nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela,
- pogrebnina in posmrtnina,
- povračilo potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev.

Zakon prav tako ureja prostovoljno zdravstveno zavarovanje ter določa, da lahko zavarovalnice uvedejo prostovoljno zavarovanje za razliko do polne vrednosti storitev iz 2. do 6. točke 23. člena ZZVZZ. Prav tako pa lahko uvedejo tudi prostovoljno zavarovanje za večji obseg pravic, kot je določen z zakonom ali za višji standard storitev in za dodatne pravice, ki niso zajete v obveznem zavarovanju.

#### **(a) Zdravstvene storitve**

Kategorije varovanih oseb:

V skladu z 14. členom ZZVZZ so zavarovane osebe:

- zavarovanci in
- njihovi družinski člani.

Pogoji za pridobitev pravice iz zavarovanja:

Pravice do zdravstvenih storitev je pravica, ki izhaja iz zdravstvenega zavarovanja. Tako je pogoj za pridobitev pravice do zdravstvenih storitev, sklenjeno zdravstveno zavarovanje.

Slovenija ima enotno javno zdravstveno zavarovanje, ki pokriva vse prebivalce Slovenije in jim nudi zdravstveno varstvo v obsegu in na način kot je to opredeljeno v veljavni zakonodaji. Tako imajo vsi, ki živijo in delajo v Republiki Sloveniji v osnovi status zavarovane osebe. Za osebe, ki nimajo svojih lastnih sredstev, da bi si tak status pridobil, pa je plačnik prispevka za obvezno zavarovanje občina (proračunska sredstva občine). Oseba, ki nima lastnih sredstev mora osebno urediti zdravstveno zavarovanje in pridobiti status zavarovane osebe.

Obseg storitev:

V 23. členu ZZVZZ so opredeljene pravice do zdravstvenih storitev, ki izhajajo iz obveznega zavarovanja. Tako je z obveznim zavarovanjem zavarovanim osebam zagotovljeno plačilo zdravstvenih storitev:

(1) v celoti:

- sistematični in drugi preventivni pregledi otrok, šolske mladine, študentov, ki se redno šolajo, žensk v zvezi z nosečnostjo in drugih odraslih oseb v skladu s programom, razen pregledov, ki jih na podlagi zakona zagotavljajo delodajalci;
- zgodnje odkrivanje in preprečevanje bolezni;

- zdravljenje in rehabilitacija otrok, učencev in študentov, ki se redno šolajo ter otrok z motnjami v telesnem in duševnem razvoju;
- zdravstveno varstvo žensk v zvezi z načrtovanjem družine, nosečnostjo in porodom;
- preprečevanje, odkrivanje in zdravljenje infekcije HIV in nalezljivih bolezni določenih z zakonom;
- obvezna cepljenja, imunoprofilaksa in kemoprofilaksa po programu;
- zdravljenje in rehabilitacija malignih bolezni, mišičnih in živčno-mišičnih bolezni, paraplegije, tetraplegije, cerebralne paralize, epilepsije, hemofilije, duševnih bolezni, razvitih oblik sladkorne bolezni, multiple skleroze in psoriaze;
- zdravljenje in rehabilitacija zaradi poklicnih bolezni in poškodb pri delu;
- zdravstveno varstvo v zvezi z dajanjem in izmenjavo tkiv in organov za presaditev drugim osebam, nujna medicinska pomoč in nujni reševalni prevozi,
- patronažni obiski, zdravljenje in nega na domu ter v socialnovarstvenih zavodih;
- zdravila na recept v skladu z razvrstitvijo zdravil, ortopedski in drugi pripomočki v zvezi z zdravljenjem pod zgornjimi alineami;

(2) najmanj 95% vrednosti:

- presaditev organov in drugi najzahtevnejši operativni posegi;
- zdravljenje v tujini;
- intenzivna terapija, radioterapija, dializa in drugi nujni najzahtevnejši posegi;

(3) najmanj 85% vrednosti:

- zdravljenje zmanjšane plodnosti, umetna oploditev, prekinitve nosečnosti, sterilizacija;
- bolnišnične in zdraviliške storitve kot nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja, razen za poškodbe izven dela;
- nemedicinski del oskrbe v bolnišnici in zdravilišču kot nadaljevanje zdravljenja pod že navedenimi pogoji;
- zdravljenje zobnih in ustnih bolezni;
- ortopedske, ortotične, slušne in druge pripomočke razen v določenih navedenih primerih;

(4) najmanj 75% vrednosti:

- kot zgoraj navedeno v zvezi z zdravljenjem poškodb izven dela;
- zdravila s pozitivne liste;

(5) največ do 60% vrednosti:

- reševalni prevozi, ki niso nujni;
- zdraviliško zdravljenje, ki ni nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja;

(6) največ 50%:

- zdravila z vmesne liste;
- zobnoprostetično zdravljenje odraslih;
- očesni pripomočki za odrasle.

V celoti pa se zagotavlja plačilo zdravstvenih storitev vojaškim invalidom in civilnim invalidom vojne, pri čemer se razlika zagotavlja iz proračuna Republika Slovenija.



Nastop upravičenja do dajatve:

Upravičenje do zdravstvene storitve nastopi od prvega dne zdravstvenega zavarovanja naprej.

**(b) Nadomestilo plače med začasno zadržanostjo z dela**

Osnova za nadomestilo je povprečna mesečna plača in nadomestila oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Nadomestilo znaša:

- 100% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije, ki jo odredi zdravnik;
- 90% osnove ob zadržanosti od dela zaradi bolezni;
- 80% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poškodb izven dela, nege družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik.

Nastop upravičenja do dajatve:

V skladu z zakonom gre nadomestilo zavarovancem na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije:

- od prvega dne zadržanosti od dela zaradi presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi, nege ožjega družinskega člana, izolacije in spremstva, ki ju odredi zdravnik ter poškodb, nastalih v okoliščinah iz 18. člena ZZVZZ;
- od 31. dne zadržanosti od dela v vseh drugih primerih.

Za prvih 30 dni zavarovancu izplačuje nadomestilo plače v skladu z delovnopravno zakonodajo (137. člen **Zakona o delovnih razmerjih**) za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu, njegov delodajalec iz lastnih sredstev. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. 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, pri čemer traja posamezna prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanj.

Višina nadomestila plače, ki bremeni delodajalca, znaša 80% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu pripada delavcu nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih (100%).

#### c) **Nesreče pri delu in poklicne bolezni**

Zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni je urejeno v okviru sistema obveznega zdravstvenega zavarovanja ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja, in sicer na sledeč način:

- (1) če je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni začasna nezmožnost za delo (*temporary incapacity*): z **Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**, ki v okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja ureja pravico do plačila zdravstvenih storitev (benefits in kind) in nadomestila plačila med začasno zadržanostjo od dela (cash benefit);
- (2) če je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni dolgotrajna oziroma trajna nezmožnost za delo (*long-term incapacity*): z **Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, ki ureja pravico do invalidske pokojnine<sup>1</sup> (cash benefits) in pravico do poklicne rehabilitacije.

#### 4 **Zavarovanje za starševsko varstvo**

Zavarovanje za starševsko varstvo je urejeno z **Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih** (Ur. l. RS, št. 97/2001). Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravice iz naslova krajšega delovnega časa.

Pravica do starševskega nadomestila obsega:

- porodniško nadomestilo,
- očetovsko nadomestilo,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljsko nadomestilo.

Varstvo materinstva v smislu porodniškega varstva je urejeno na sledeč način:

- (1) stanje pred porodom: urejeno z **Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**, ki v okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja ureja pravico do plačila zdravstvenih storitev in nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela; **Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih** pa ureja pravico do porodniškega dopusta ter s tem tudi pravico do porodniškega nadomestila (namreč, nosečnica mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred porodom);
- (2) stanje po porodu: urejeno z **Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih**, ki ureja pravico do starševskega dopusta in starševskega nadomestila (pravica do starševskega nadomestila zajema pravico do porodniškega nadomestila, očetovskega nadomestila, nadomestila za nego in varstvo otroka in posvojiteljskega nadomestila).

Trajanje upravičenosti do dajatve:

Ob izpolnjevanju pogojev pripada zavarovancu:

- v času porodniškega dopusta pravica do porodniškega nadomestila;
- v času očetovskega dopusta v trajanju 15 dni pravica do očetovskega nadomestila, za 75 dni pa mu Republika Slovenija zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače;

<sup>1</sup> Glej navedbe pod: Pokojninsko in invalidsko zavarovanje – invalidska pokojnina

- *v času dopusta za nego in varstvo otroka pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka;*
- *v času posvojiteljskega dopusta pravica do posvojiteljskega nadomestila.*

*Pravica do starševskega nadomestila preneha po izteku starševskega dopusta.*

*Za podrobna pojasnila o osnovah in izračunu nadomestil povprašajte svoj sindikat.*

## 5 Prispevki za socialno varnost

Obračunavanje in plačevanje ter stopnje prispevkov za socialna zavarovanje je urejeno z **Zakonom o prispevkih za socialno varnost**.

Seštevek prispevkov:

Zavarovanci (delojemalci)

- zdravstveno varstvo: 6.36%
- pokojninsko in invalidsko zavarovanje: 15.50%
- zavarovanje za primer brezposelnosti: 0.14%
- zavarovanje za starševsko varstvo: 0.10%

Skupaj: 22.10% od bruto plače

Delodajalci:

- zdravstveno varstvo: 6.36% + 0.53%
- pokojninsko in invalidsko zavarovanje: 8.85%
- zavarovanje za primer brezposelnosti: 0.06%
- zavarovanje za starševsko varstvo: 0.10%

Skupaj: 15.90% od bruto plače

Osnova za plačevanje prispevkov je za zaposlene in delodajalce bruto plača oziroma bruto nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela, za samozaposlene in kmete pa zavarovalna osnova za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

### **DAVČNI PREDPISI**

V Sloveniji je obdavčitev dohodkov fizičnih oseb predpisana z Zakonom o dohodnini, ki je spremenjen (ter usklajen z predpisi EU) s 1. januarjem 2005. Vsak rezident oz. nerezident, ki ima dohodke, ki imajo vir v Republiki Sloveniji je zavezan za plačilo dohodnine.

Dohodki po tem zakonu so:

1. dohodek iz zaposlitve, ki vključuje tudi dohodek iz opravljanja storitev, razen dohodka iz opravljanja storitev, ki se šteje za dohodek iz 2. točke tega člena,
2. dohodek iz dejavnosti,
3. dohodek iz osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti,
4. dohodek iz premoženja,
5. dobiček iz kapitala,
6. drugi dohodki.

Letna davčna osnova:

Od	do	Znaša davek
----	----	-------------

	1,300.000	16%
1,300.000	2,540.000	208.000 + 33% nad 1,300.000
2,540.000	5,140.000	617.200 + 37% nad 2,540.000
5,140.000	10,330.000	1,579.200 + 41% nad
5,140.000		
10,330.000		3,707.100 + 50% nad
10,330.000		

Neobdavčeni prejemki

Za podrobnejša pojasnila povprašajte svoj sindikat.

**Kontaktne osebe:**

**Oskar Komac**

Sekretar

Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti

Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

tel.: +386-1-4341-221

fax: +386-1-231 24 60

e-mail: [oskar.komac@sindikat-zsss.si](mailto:oskar.komac@sindikat-zsss.si)

**Romana Oman**

Sekretarka

ZSSS Območna organizacija Gorenjske

Poštna ulica 4, 4000 Kranj

tel: +386-4-20 17 850

fax: +386-4-201 78 55

e-mail: [romana.oman@siol.net](mailto:romana.oman@siol.net)

**Lojze Raško**

Sekretar

ZSSS Območna organizacija Koroške

Meškova 2, 2380 Slovenj Gradec

tel.: +386-2-883 82 46

fax: +386-2-82 19 31

e-mail: [lojze.zsss@volja.net](mailto:lojze.zsss@volja.net)

Kontakti



**Vsebina**

<b>Avstrija</b> .....	<b>2</b>
<i>Struktura sindikatov</i> .....	3
<i>Kolektivna pogodba</i> .....	10
<i>Socialno zavarovanje</i> .....	15
<i>Blagajna za nadomestila plač med dopustom in odpravnine</i> .....	29
<i>Davčni predpisi</i> .....	40

## **Struktura sindikatov**

### **Avstrijska zveza sindikatov ÖGB**

Avstrijska zveza sindikatov ÖGB obstaja v tej obliki že od leta 1945. V 13 sindikatih zasebnega in javnega sektorja je organiziranih 1,35 milijonov članov. Članstvo rahlo upada, tako da je zdaj sindikalno organiziranih okrog 43 % oseb. Več kot tretjina je zaposlenih v javnem sektorju. Med člani je v zasebnem gospodarstvu približno 20 % uslužbencev in 40 % delavcev.

ÖGB ima sedež na Dunaju, njegova prostorska veljavnost pa se razteza na celotno območje Republike Avstrije. ÖGB je društvo v smislu Zakona o društvih. Zanj velja zasebno pravo. Kot vsa društva v Avstriji ima pravico do avtonomne samouprave.

Temeljna načela avstrijskega sindikalnega gibanja od leta 1945:

- nadstrankarsko, vendar ne nepolitično,
- demokratično oblikovanje volje in nadzor,
- prostovoljno članstvo,
- medbranžno povezovanje po gospodarskih dejavnostih

### **Delavska zbornica (AK)**

Zvezna zbornica uslužbencev in delavcev je interesno zastopstvo približno 2,5 milijonov zaposlenih. Zaposlovanje, dopolnilno usposabljanje, poklicno izobraževanje in ponovna vključitev delavcev in delavk v poklicno življenje so poleg delovnopравниh in socialnih tem in varstva potrošnikov najpomembnejša področja delovanja Zvezne delavske zbornice.

Temeljne naloge in dejavnosti, članstvo in financiranje ter organiziranost delavskih zbornic ureja Zvezni zakon o zbornicah delavcev in uslužbencev (Zakon o delavski zbornici- AKG).

Devet deželnih delavskih zbornic in zvezna zbornica kot krovna organizacija so po zakonu dolžne zastopati socialne, gospodarske, poklicne in kulturne interese svojega članstva.

### **Svet delavcev**

Odkar obstaja delo proti plačilu, obstaja tudi nasprotje med delodajalci in delavci. Moč delavcev je solidarnost. Posameznika se lažje premaga kot celoten kolektiv. S povezovanjem delavcev so nastale organizacije, ki zastopajo njihove interese pred delodajalci. Pri pogajanjih na vseh ravneh (v podjetju, gospodarski dejavnosti, celotnem gospodarstvu) nastopajo ustrezne organizacije kot priznani organi zastopanja.

Svet delavcev brani interese zaposlenih na gospodarskem, socialnem, osebem, zdravstvenem in kulturnem področju. V Zakonu o soupravljanju so zapisane pravice sveta delavcev do nadziranja, obveščeniosti, posredovanja in posvetovanja. Svet delavcev in vodstvo podjetja lahko v podjetniškem sporazumu uredita določene zadeve v podjetju.



Za člane sveta delavcev velja posebno varstvo pred odpovedjo delovnega razmerja. Delovne obveznosti so oproščeni v tolikšnem delu, kot je potrebno, da lahko opravljajo svojo nalogo in pri tem normalno prejemajo plačo. Če zaposluje podjetje več kot 150 delavcev, so delovne obveznosti oproščeni en ali več članov sveta delavcev, odvisno od števila zaposlenih.

Drugi organi zaposlenih v podjetju:

- Svet zaupnikov mladih delavcev  
Takšen svet se izvoli, če zaposluje podjetje najmanj 5 mladih delavcev.
- Centralni svet delavcev  
Če ima podjetje več obratov, izvolijo sveti delavcev iz posameznih obratov na skupščini centralni svet delavcev.
- Svet delavcev koncerna  
Svet delavcev koncerna se izvoli, če obstaja svet delavcev v več kot enem podjetju v koncernu.
- Zaupniki za varnost pri delu  
Za varnost in zdravje pri delu se imenujejo zaupniki za varnost, varnostna tehnična služba, pooblaščen zdravnik in odbor za varnost pri delu, odvisno od vrste in velikosti podjetja.

Svet delavcev ima pri imenovanju vseh teh organov pravico do posvetovanja. Če je zaposlenih več kot 10 delavcev, je treba imenovati delavske zaupnike za varnost pri delu (VZDP)<sup>2</sup>. Če zaposluje podjetje več kot 250 oseb, mora zagotoviti strokovne delavce in pooblaščen zdravnike za VZDP. V obratih z več kot 100 zaposlenimi je vodja obrata dolžan ustanoviti svet za varnost in zdravje pri delu, ki se mora sestati najmanj dvakrat letno. V svetu morajo sodelovati predstavniki vodstva podjetja, predstavniki zaposlenih in vse osebe, ki se v podjetju ukvarjajo z vprašanji varnosti.

Svet delavcev se lahko ustanovi v podjetjih, ki zaposlujejo najmanj 5 oseb. Če zaposluje podjetje več oseb, se ustanovi svet delavcev za vsako skupino zaposlenih, to pomeni posebej za uslužbence in posebej za delavce (razen če se obe skupini zaposlenih z dvotretjinsko večino odločita za skupen svet delavcev).

---

<sup>2</sup> VZDP = varnost in zdravje pri delu

## Zastopstvo zaposlenih v podjetju

Vodstvo podjetja

imenuje

delavske zaupnike  
za VZDP

ki so člani

sveta za VZDP

potrdi

določi predstavnike

svet delavcev  
(delavci)

svet delavcev  
(uslužbenci)

voli

voli

sindikata delavcev

sindikata uslužbencev

zaposleni

Svet delavcev sestavljajo izključno delojemalke in delojemalci. Število članov je odvisno od števila zaposlenih:

Primer:	5 do 9 zaposlenih:	1 predstavnik
	20 do 50 zaposlenih:	3 predstavniki
	151 do 200 zaposlenih:	6 predstavnikov
	201 do 700 zaposlenih:	6 + 1 za vsakih nadaljnjih 100 zaposlenih

### Volitve sveta delavcev in zbori delavcev

Samo z enakopravnimi in tajnimi volitvami svetov delavcev po Zakonu o soupravljanju delavcev je zagotovljeno sodelovanje in soupravljanje zaposlenih v podjetju, med podjetji pa z volitvami organov ÖGB.

Obrazci za pravilno napoved, sporočilo in protokoliranje postopka volitev svetov delavcev so na voljo pri vašem sindikatu.

Število moških in žensk v svetu delavcev je sorazmerno z njihovim deležem v kolektivu.

Izvoljeni so lahko samo zaposleni, starejši od 19 let, ki so v podjetju zaposleni več kot 6 mesecev. Na volitvah v svet delavcev, ki ima najmanj 4 člane, lahko kandidirajo predstavniki sindikata.

Kandidirajo lahko vsi zaposleni, ki izpolnjujejo volilne pogoje. Za sprejem kandidature je potrebna podpora s podpisi. Število podpisov je odvisno od števila sedežev v svetu. Člani se volijo na tajnih volitvah. Mandat sveta delavcev traja 4 leta. Svet delavcev izvoli predsednika in druge funkcionarje glede na število članov. Svet delavcev se sestaja najmanj enkrat mesečno. Vodstvo podjetja sodeluje na sestankih samo na povabilo.

Enkrat letno, če je treba pa večkrat, se zaposleni v podjetju seznanijo o vseh zadevah. Zbor delavcev lahko skličeta sindikat ali vodstvo podjetja.

Člani sveta delavcev so oproščeni poklicne obveznosti, da lahko opravljajo svoj mandat. V podjetju z več kot 151 zaposlenimi je možna popolna oprostitev poklicne obveznosti. V času mandata ima vsak član sveta delavcev pravico, da je skupaj najmanj tri tedne oproščen delovne obveznosti zaradi šolanja. V podjetjih z manj kot 20 zaposlenimi delodajalec ne plača nadomestila plače v času šolanja. Pri specifičnih temah lahko svet delavcev pritegne k sodelovanju predstavnika sindikatov. Sindikat prav tako lahko intervenira, če se v podjetju dogajajo občutne spremembe.

Pomembna naloga sveta delavcev je soodločanje tako na socialnem kot ekonomskem področju. Pri socialni politiki, individualnih ukrepih, zdravju, varnosti, novih organizacijskih oblikah dela in uvedbi novih tehnologij velja pravica do soodločanja. Svet delavcev ima pravico do dajanja mnenja v zvezi z gospodarskim in finančnim položajem, razvojnimi perspektivami, vrsto in obsegom proizvodnje, investicijami ipd. Pri prenosu, spremembi pravne oblike, združitvi ali nakupu mora biti vselej vprašan za mnenje.

Pri odpovedi delovnega razmerja posameznikom ima svet delavcev možnost, da delodajalcu izreče svoje stališče do načrtovane odpovedi. To mora storiti v prekluzivnem roku petih delovnih dni, ki ga ni mogoče podaljšati. Pred iztekom tega roka delodajalec ne sme odposlati odpovedi, da se svet delavcev lahko posvetuje o odpovedi in ni postavljen pred dejstvo. Za izdajo mnenja je v svetu delavcev upravičen njegov predsednik. Ugovor sveta delavcev proti nameravani odpovedi ne prepreči izreka pravnomočne odpovedi.

Svet delavcev in vodstvo podjetja lahko skleneta podjetniški sporazum, s katerim uredita:

- izobraževanje
- delovni čas, skrajšanje ali drugačno ureditev delovnega časa
- plačan posebni dopust
- sistemi udeležb
- izbiro pokojninske blagajne za zaposlene (novi predpisi o odpravnini)

Podjetje in predstavniki zaposlenih morajo doseči soglasje o naslednjih temah:

- priprava poslovnika;
- ukrepi, npr. kontroliranje delovanja zaposlenih, individualni vprašalniki;
- sistemi nagrajevanja po storilnosti

Naloge zbora delavcev

*Zbor delavcev:*

- *obrnava poročila sveta delavcev in revizijsko poročilo;*
- *izvoli volilni odbor za izvedbo volitev sveta delavcev;*
- *sklepa o pobiranju in višini prispevka za sklad sveta delavcev in načinu razpustitve sklada;*
- *sklepa o odpoklicu volilnega odbora za izvedbo volitev sveta delavcev*
- *imenuje finančne revizorje;*
- *sklepa o odpoklicu finančnih revizorjev;*
- *sklepa o nadaljevanju funkcije sveta delavcev po obnovitvi poslovanja*

**KONTAKTNI NASLOVI**

**Gewerkschaft Bau-Holz  
Landesorganisation Kärnten**

Georg Steiner  
Namestnik deželnega predsednika  
Območni sekretar ÖGB Villach  
Kaiser Josef Platz 1  
9400 Villach  
Tel.: ++43 (0) 4242 /26294/12  
Telefaks: ++43 (0) 4242 /26294/14  
E-mail: [georg.steiner@gbh.oegb.or.at](mailto:georg.steiner@gbh.oegb.or.at)

**Gewerkschaft Bau-Holz  
Landesorganisation Kärnten**

Alois Peer  
Sekretar  
Bahnhofstraße 44/4  
9020 Klagenfurt  
Tel.: ++43 (0) 463/5870 /364  
Telefaks: ++43 (0) 463/5870/360  
E-mail: [alois.peer@gbh.oegb.at](mailto:alois.peer@gbh.oegb.at)

## **KOLEKTIVNA POGODBA**

Kolektivna pogodba zagotavlja pravice zaposlenih. Oster konkurenčni boj podjetij se vse bolj odvija na plečih zaposlenih. Na letnih pogajanjih o plačah branijo sindikati interese zaposlenih pred delodajalci in izpogajajo najboljše možne delovne pogoje.

Sindikatalesarstva in gradbeništva sklene okrog 130 kolektivnih pogodb.

Kolektivne pogodbe urejajo med drugim:

- veljavnost (1. člen)
- delovni čas (2. člen)
- dodatke za nadure (4. člen)
- dodatke za posebne pogoje dela (6. člen)
- nadomestilo v primeru izpada dela (7. člen)
- nadomestilo potnih stroškov (9. člen)
- vajenci (10. člen)
- božičnica (12. člen)
- določbe o zastaranju (14. člen)
- odpovedni rok (15. člen)

### Veljavnost kolektivne pogodbe

- prostorska: območje Republike Avstrije;
- osebna: vsi zaposleni (vključno z vajenci), ki niso uslužbenci v smislu Zakona o uslužbencih;
- strokovna: vsa podjetja, katerih lastniki so člani Zveznega združenja za gradbeništvo ali Strokovnega združenja za gradbeno industrijo

### Delovni čas

- za vse zaposlene velja 39-urni tedenski delovni čas;
- opoldanski odmor naj bi praviloma trajal 1 uro. Odmori se ne štejejo v delovni čas.
- Tedenski delovni čas se razporedi na pet zaporednih delovnih dni.
- Delodajalec ali njegov pooblaščenec določi v soglasju s svetom delavcev začetek in konec delovnega časa v tistih dnevih, ko ni mogoče normalno delati zaradi neugodnih vremenskih razmer ali drugih okoliščin ali je morda treba nadoknaditi ure.
- 24. in 31. december sta praznika po predpisih o dopustih;

### Odmiki od normalnega delovnega časa

- nadoknaditev delovnih ur
- manjša pripravljalna in zaključna dela (pomožna dela);
- delovni čas stalnih paznikov in čuvajev na gradbiščih in vratarjev. V takšnih primerih traja tedenski delovni čas največ 48 ur. Dnevni delovni čas v teh primerih ne sme presegati 12 ur. Osebe, na katere se nanaša ta ureditev, imajo po šestih zaporednih delovnih dneh pravico do enega dneva počitka, tj. do 36-urnega delovnega odmora. Vsak tretji dan počitka mora biti nedelja.

### Pregled možnih ureditev delovnega časa

- normalni 39-urni delovni teden (2. člen kolektivne pogodbe za gradbeništvu);
- podaljšanje normalnega delovnega tedna na 40 ur, ki se izravna na normalni 39-urni tedenski delovni čas s prostimi dnevi v obdobju, ki ne sme biti daljše od 52 tednov. (2.a člen kolektivne pogodbe za gradbeništvu);
- v podjetniškem sporazumu ali posamičnem dogovoru se delovni čas porazdeli v obdobju dveh tednov na način, da tedensko povprečje ne presega 39-urnega normalnega delovnika (2.b člen kolektivne pogodbe za gradbeništvu) («krajši/daljši teden» kot doslej);
- v podjetniškem sporazumu se »krajši/daljši tedni« porazdelijo znotraj obdobja, ki ne sme biti daljše od 52 tednov. V podjetjih, kjer ni sveta delavcev, se to uredi s posamičnim pisnim dogovorom (2.c člen, lit. a kolektivne pogodbe za gradbeništvu);
- delo v dekadah: normalni tedenski delovni čas je lahko daljši od 40 ur, če so izpolnjeni pogoji v Zakonu o delovnem času in se izravna v obdobju dveh tednov (4.c člen Zakona o delovnem času).
- izmensko delo

### Nadomestilo plače v primeru bolezni in nesreče (ureditev v kolektivni pogodbi)

Za podrobnejše informacije povprašajte sindikat gradbeništvu in lesarstva.

### Ambulantno zdravljenje in preventivni pregledi

- za zamujene delovne ure zaradi ambulantnega zdravljenja ali preventivnega pregleda (v slednjem primeru največ en delovni dan na leto) v višini polovice osnove za odmero;
- če je zaradi tega v šestih mesecih, računano od prvega dne zdravljenja, zamujenih več kot 39 delovnih ur, ugasne pravica do nadomestila za ure, ki presegajo to število;

Odsotnost z dela zaradi pomembnih osebnih razlogov, npr. vabilo na sodišče, uradni opravki, poroka, smrt ipd., se odobri v trajanju od 2 ur do 2 dni.

### Nadomestilo potnik stroškov

#### Dnevnica

1. Delavci, ki delajo na gradbiščih zunaj stalnega kraja podjetja, v katerem so zaposleni, imajo pravico do dnevnice. Delo na gradbišču velja kot delo zunaj stalnega kraja podjetja.
2. Dnevnica pripada za tiste dni, ko je delavec dejansko delal več kot tri ure ali v primeru slabega vremena več kot tri ure čakal na delo.
3. Stalni kraj podjetja in stalno bivališče delavca se zapiše v pogodbi o zaposlitvi ali delovni knjžici.
4. Stalno bivališče je kraj v občini, v kateri ima delavec svoje glavno bivališče v Avstriji. Glavno bivališče v obmejnem območju sosednje

države se obravnava kot glavno bivališče v Avstriji (obmejni delavci), če delavec nima glavnega bivališča v Avstriji.

5. Delavec predloži uradno potrdilo kot dokazilo o kraju svojega glavnega bivališča. Vsako spremembo kraja glavnega bivališča mora takoj sporočiti delodajalcu. Če delavec ne predloži potrdila ali nima glavnega bivališča v Avstriji ali v obmejnem območju, se upošteva kraj prvega sprejema pri delodajalcu v Avstriji.
6. Če prihaja delavec na delo z bivališča v 3. točki, ima pravico do dnevnice, kadar ga delodajalec odredi na delovišče zunaj stalnega kraja podjetja in se delavec vsak dan vrača v kraj svojega bivališča. Dnevnica znaša:

€ 8,50            če dela več kot 3 ure

€ 13,50          če dela več kot 9 ur

€ 1                za vjence za 1 delovni dan

7. Delavec, ki po naročilu delodajalca dela in prenočuje na gradbišču zunaj kraja svojega bivališča v 3. točki, prejme dnevnicu v znesku € 26,40 za dan dela. Če je gradbišče od kraja bivališča v 3. točki oddaljeno najmanj 100 km ali upravičeno ni mogoče pričakovati, da bi se delavec po končanem delu vračal domov, je prenočitev nujna in se šteje, da jo je delodajalec odobril.
8. Delavec, ki dela v stalnem kraju podjetja, pri katerem je zaposlen, prejme dnevnicu v znesku € 26,40, če je njegovo bivališče v 3. točki oddaljeno od stalnega kraja podjetja najmanj 100 km ali mora prenočevati zunaj doma in upravičeno ni mogoče pričakovati, da bi se vračal domov oziroma je delodajalec izdal nalog za prenočitev.

Za podrobna pojasnila o povračilu stroškov prenočevanja in potnih stroškov povprašajte pristojni sindikat delavcev gradbenih dejavnosti in lesarstva.

### Vajenci

Vajenci v smislu kolektivne pogodbe so osebe, ki se na osnovi učne pogodbe usposabljaajo za nek poklic in v tem času delajo pri podjetju, ki je pooblaščen za poklicno usposabljanje.

V prvih treh mesecih lahko tako učno podjetje kot tudi vajenec kadarkoli prekineta delovno razmerje. Pozneje sme vajenec ali podjetje delovno razmerje predčasno prekiniti samo zaradi razlogov, ki so navedeni v Zakonu o poklicnem usposabljanju, razen v primeru sporazumne predčasne prekinitve.

Nagrada se vajencu v času, ko obiskuje poklicno šolo, plačuje tako, kot da bi delal v podjetju. Vajenec je na zahtevo podjetja, pri katerem se usposablja, dolžan predložiti dokazilo, da redno obiskuje šolo.

Delovni čas vajenca v zimskih mesecih ne sme biti krajši od delovnega časa drugih zaposlenih v podjetju.

Delodajalec je dolžan zagotoviti vajencu v podjetju drugo ustrezno zaposlitev, če na njegovem delovnem mestu ni dovolj dela.

Po končanem poklicnem usposabljanju je delodajalec dolžan vajenca zaposliti v svojem podjetju še najmanj tri mesece za delo v izučenem poklicu.



Če je vajenec pri delodajalcu opravil samo del poklicnega usposabljanja, se obveznost delodajalca, da vajenca zaposli po končanem usposabljanju, določi sorazmerno s trajanjem usposabljanja v njegovem podjetju.

Če je vajenec prestavljen na neko zunanje delovno mesto, ima pravico do nadomestil potnih stroškov, kot pripadajo drugim zaposlenim po kolektivni pogodbi, če v kolektivni pogodbi ni drugače določeno.

Izplačilo nagrade vajencu v primeru delovne nezmožnosti zaradi bolezni se določi po Zakonu o poklicnem usposabljanju.

Delodajalec je dolžan vajencu povrniti tretjino stroškov bivanja in oskrbe v internatu za učence poklicnih šol, če v njem stanuje, da lahko izpolnjuje obveznost do obiska poklicne šole.

#### Božičnica

Po enem mesecu zaposlitve v podjetju imajo zaposleni pravico do božičnice, ki se za opravljene delovne ure v tekočem letu zaposlitve izračuna po formuli: delovna ura x 3,41 + 25 %. Pri tem se prav tako upoštevata dopust in plačana odsotnost z dela. To velja tudi za čas udeležbe na vojaških vajah oziroma inšpekcije, inštrukcije. Sešteje se vsa doba zaposlitve v podjetju v koledarskem letu, če je izpolnjen pogoj za pridobitev pravice. Če delo v podjetju v obdobju med 1. novembrom in 1. marcem naslednjega leta ni bilo prekinjeno za več kot 90 dni, se takšen prekinjeni čas prav tako šteje kot delo v podjetju.

#### Določbe o zastaranju

Če se izplačana plača ne ujema z obračunom, je treba reklamirati takoj ob prevzemu denarja. Poznejše reklamacije morda ne bi bile priznane.

Vsakršne zahteve iz delovnega razmerja in reklamacije zaradi obračuna je treba uveljaviti pri delodajalcu v šestih mesecih po prejemu obračuna.

Po prekinitvi delovnega razmerja je treba kakršnekoli terjatve uveljavljati pri delodajalcu najpozneje v treh mesecih, računano od dneva prenehanja delovnega razmerja, drugače pravica ugasne. Če delodajalec zavrne zahtevek, le-ta propade, če se ga v osmih tednih ne uveljavlja na sodišču.

#### Prenehanje delovnega razmerja

Delovno razmerje, ki je trajalo manj kot 5 let, lahko tako delojemalec kot delodajalec (ki mora pet dni pred tem obvestiti svet delavcev) odpove samo z zadnjim delovnim dnevom v koledarskem tednu. Če je delovno razmerje trajalo pet let, ga tako delojemalec kot delodajalec (slednji mora spoštovati obvestilni rok) lahko odpove le z zadnjim delovnim dnevom v koledarskem tednu, pri čemer mora spoštovati odpovedni rok enega koledarskega tedna, pri desetletnem delovnem razmerju pa odpovedni rok dveh koledarskih tednov. Pri delovnem razmerju, daljšem od 15 let, je odpovedni rok tri koledarske tedne. Pri določitvi odpovednega roka se upoštevajo vsa delovna razmerja pri istem delodajalcu, če prekinitvev med posameznimi zaposlitvami ni bila daljša od 120 dni.

Prekinitev delovnega razmerja pred zadnjim dnevom v koledarskem tednu je možna samo pri delovnih razmerjih do pet let, npr. če je delo na nekem gradbišču končano ali je na nekem gradbišču ali med seboj neodvisnih gradbiščih ustavljeno za več kot en teden zaradi razlogov, na katere delodajalec nima vpliva. Če se delo na ustavljenem gradbišču obnovi v enem tednu, mora delodajalec znova zaposliti delavce, ki so tam delali pred zaustavitvijo. V tem primeru se šteje, da delovno razmerje ni bilo prekinjeno.

Če odpove delovno razmerje delodajalec, ima delavec pravico do takojšnjega izplačila zaslužene plače. Ob izplačilu plače je delodajalec dolžan delavcu izročiti tudi vse njegove delovne dokumente, ki so v podjetju, vključno s potrdili delodajalca in potrdilom o plačanem davku. Delodajalec jamči za vsakršno dokazljivo škodo, ki bi jo po njegovi krivdi utrpel delavec zaradi zakasnele izročitve dokumentov ali zaradi nepravilnih podatkov v potrdilu delodajalca.

Če odpove delovno razmerje delavec, ima pravico do takojšnjega izplačila plače ob izstopu samo takrat, če je namero o odpovedi delovnega razmerja sporočil delodajalcu ali njegovemu predstavniku najmanj 24 ur vnaprej. Drugače se plača izplača na delovnem mestu ali na sedežu podjetja šele na prvi delovni dan po izrečni odpovedi. Tudi v tem primeru mora delodajalec izročiti delovne dokumente vključno s potrdili delodajalca in potrdilom o plačanem davku (glej zgoraj).

#### Plačna tabela

Plačna tabela	Plača za delovno uro (v €)
	Od 1.5.2004
1. pomočnik polirja	11,14
2. kvalificiran delavec	
a) preddelavec	10,85
b) kvalificiran delavec	9,87
3. priučeni grad. delavec	
a) asfalter preddelavec	9,86
b) minier	9,64
c) opažer	9,43
d) betoner	9,18
e) sestavljalac tirov	8,85
4. pomožni gradb. delavec	
a)	7,56
b)	8,40
5. drugo pomožno osebje	7,72
6. vajenci	
1. leto	3,95
2. leto	5,93
3. leto	7,90
4. leto pri dvojnih poklicih	8,89
Začetek usposabljanja po 18. letu	7,90

Pri posebnih vprašanjih vam bo z nasveti pomagal pristojni sindikat gradbeništva in lesarstva.

### **Socialno zavarovanje**

Socialno varstvo s sistemom obveznega zavarovanja.

V Avstriji zagotavlja sistem obveznega zavarovanja obsežno socialno varstvo vsem osebam v državi, ki opravljajo dejavnost samostojno ali v zaposlitvenem razmerju. To velja tudi za nekatere njihove sorce. Za gradbince se prispevek za socialno zavarovanje odmeri po stopnji 18,90 % od najvišje zavarovalne osnove (€ 3.630 na mesec)(2005).

Obvezno zavarovanje ni zgolj solidarnost med mladimi in starejšimi, bogatimi in revnimi, družinami z otroci in brez njih, zdravimi in bolnimi. Njegove značilnosti so:

- urejeno z zakonom
- takojšnja zavarovalna zaščita
- brez izločanja tveganj
- zdravstveno sozavarovanje skoraj vseh sorcev brez plačila prispevkov
- enake socialne varstvene storitve za vse
- nizki stroški upravljanja

### **Zaposlitev v tujini**

Napotitev državljanov neke države članice EU, EGS oziroma Švice v države članice EU oziroma EGS.

Države članice EU oziroma EGS so:

Belgija, Danska, Nemčija, Finska, Francija, Grčija, Velika Britanija in Severna Irska, Irska, Islandija, Italija, Liechtenstein, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Avstrija, Portugalska, Švedska in Španija. Za Švico se načeloma prav tako uporabljajo uredbe Evropske unije.

Prehodna obdobja veljajo za nove države članice. To so Estonija, Litva, Latvija, Malta, Poljska, Slovaška, Slovenija, Češka, Madžarska in Ciper.

Pri napotitvi v državo EU/EGS oziroma Švico mora delavec poleg obrazca E101 prejeti še obrazec E128 (potrdilo o pravici do dajatev v stvareh med bivanjem v državi članici).

Pri napotitvi do 3 mesecev lahko nosilec zavarovanja zadolži delodajalca za izdajo evropskega obrazca E101 (potrdilo o uporabljenih pravnih predpisih). Drugače sme izdati obrazec samo pristojni nosilec zavarovanja.

Za podrobna pojasnila povprašajte sindikat gradbeništva in lesarstva.

### **Zavarovanje za primer brezposelnosti**

Zavod za zaposlovanje je bil 1. maja 1994 izločen iz državne uprave in preoblikovan v samoupravno ustanovo, ki se zdaj imenuje Arbeitsmarktservice (AMS).

Brezposelnost je socialno tveganje, ki ga je treba obvladovati na tri načine:

- pomagati brezposelni osebi pri iskanju novega delovnega mesta (posredovanje dela),
- denarna izplačila za premostitev izpada plače (podpora v času brezposelnosti),
- izvajanje ukrepov politike zaposlovanja, ki preprečujejo nastanek brezposelnosti (pospeševanje zaposlovanja)

Plačila iz zavarovanja za primer brezposelnosti:

- denarno nadomestilo v primeru brezposelnosti
- denarna pomoč
- predujem pokojnine,
- posebna denarna pomoč
- nadomestilo med dopolnilnim usposabljanjem
- delna pokojnina,
- denarna pomoč v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa
- premostitvena dajatev po preteku delne upokojitve

#### Denarno nadomestilo v primeru brezposelnosti

Če so izpolnjeni vsi pogoji za uveljavitev pravice (delovna sposobnost, pripravljenost za delo, brezposelnost, zaposljivost in zavarovalna doba) in pravica do denarnega nadomestila ne miruje, je oseba upravičena do denarnega nadomestila od dneva, ko je pravico uveljavila.

Trajanje prejemanja nadomestila je odvisno od zavarovalne dobe pred uveljavitvijo zahtevka in znaša najmanj 20 tednov: Nadomestilo se plačuje 30 tednov, če je bila oseba v zadnjih petih letih pred uveljavitvijo pravice 156 tednov zavarovana za primer brezposelnosti.

V določenih okoliščinah se doba prejemanja nadomestila lahko podaljša. Za podrobna pojasnila se obrnite na svoj sindikat!

Če doba prejemanja ni v celoti izkoriščena in tako pravica ni v celoti porabljena, se neporabljeni del lahko uveljavlja pozneje. Pridobljena pravica do nadaljevanja prejemanja nadomestila se ohrani za dobo 3 let, ki se računa od dneva izplačila zadnjega nadomestila za primer brezposelnosti. Ta triletni rok se podaljša za dobo

- prejemanja bolniškega ali porodniškega nadomestila
- namestitve v ustanovi za zdravljenje ali nego
- prejemanja invalidske pokojnine zaradi delovne nezmožnosti
- nege bližnjega svojca (s pravico do nadomestila za nego in postrežbo za 5., 6. in 7. kategorijo).

Če brezposelna oseba zavrne ali onemogoči sprejem ponujene primerne zaposlitve, se plačilo nadomestila za brezposelnost ustavi v času zavračanja zaposlitve, vsekakor pa za dobo 6 tednov od dneva, ko je oseba zavrnila delo. To velja tudi v primerih, če se oseba ni pripravljena usposabljati, ni samoiniciativna ipd.

Če se to ponovi v istem letu, se izplačilo nadomestila ustavi za 8 tednov.

Osebe, ki so postale brezposelne, ker je zaposlitveno razmerje prenehalo po njihovi krivdi ali so ga prostovoljno prekinile, ne prejmejo nadomestila za brezposelnost v obdobju 4 tednov od dneva, ko je prenehalo zaposlitveno razmerje.

Nadomestilo za brezposelnost je sestavljeno iz osnovnega zneska, družinskega dodatka in eventualnega varstvenega dodatka.

Osnovni znesek se določi po podatkih Zveznega združenja nosilcev socialnega zavarovanja iz letnih zavarovalnih osnov v predzadnjem letu (če se pravica uveljavlja do 30. junija) oziroma v zadnjem koledarskem letu (če se pravica uveljavlja po 30. juniju).

Kratek povzetek izračuna:

	kosmati prihodek (po podatkih Združenja)
minus	socialni prispevki (samske osebe)
minus	dohodnina (samske osebe, pri čemer se upoštevajo neobdavčeni zneski, ki se priznavajo brez zahteve)
je	čisti prihodek, pri čemer sestavlja osnovni znesek 55 % tega nadomestila.

#### Denarna pomoč v primeru brezposelnosti

Brezposelne osebe, ki so izčrpale pravico do nadomestila, lahko zaprosijo za denarno pomoč. Pri tem je osnovni pogoj, da je brezposelna oseba sposobna za delo, pripravljena delati, zaposljiva in v finančni stiski.

Denarna pomoč v primeru brezposelnosti se odmeri v višini 92 % osnovnega zneska nadomestila za brezposelnost in poveča za morebitni družinski dodatek. Pomoč se prizna za 52 tednov. Trajanje prejemanja samo po sebi ni omejeno.

#### Predujem pokojnine

Pogoj za dajatev je delovna sposobnost in pripravljenost za delo.

Dajatev se izplačuje praviloma v višini pripadajočih dajatev (nadomestilo in denarna pomoč v primeru brezposelnosti). Za osebe, ki so vložile zahtevek za starostno pokojnino, znaša (v letu 2005) najvišji znesek € 31,53 dnevno, pri zahtevkih za invalidsko pokojnino pa € 25,37 dnevno.

Če se brezposelni osebi pozneje prizna starostna pokojnina za obdobje, v katerem je prejemale predujem, mora Zavod za pokojninsko zavarovanje povrniti zavarovalnici (ki je zavarovala za primer brezposelnosti) izplačan predujem iz naknadnih plačil pokojnine za to obdobje.

Če pokojnina ni realizirana, ni naknadnega plačila razlike.

#### Nadomestilo plače med dopolnilnim usposabljanjem

Če se je nekdo dogovoril z delodajalcem za izobraževalni dopust ali neplačan dopust za dopolnilno usposabljanje za obdobje od treh do največ 12 mesecev, lahko pri pristojnem Zavodu za zaposlovanje zaprosi za nadomestilo. Nadomestilo znaša trenutno € 14,53 dnevno. Osebe, ki so dopolnile 45. leto starosti, imajo pravico do nadomestila v znesku za primer brezposelnosti.

Pogoj je pridobljena pravica in najmanj triletno zaposlitveno razmerje. V času izobraževalnega dopusta je treba dokazati udeležbo na nekem izobraževalnem programu. V primeru neplačanega dopusta za dopolnilno usposabljanje mora delodajalec za to obdobje zaposliti neko brezposelno osebo.

#### Delna pokojnina po novi ureditvi od 1.1.2005

Za pojasnila povprašajte pristojni sindikat ali zavod za zaposlovanje (AMS).

#### **Zdravstveno zavarovanje**

Pri bolezni ali nesreči pri delu je naloga nosilca zdravstvenega zavarovanja, da poskrbi za obsežno varstvo oziroma zagotovi zadostno zdravstveno oskrbo.

#### Preventivni pregled

Kdor je dopolnil 19 let, ima enkrat letno pravico do brezplačnega zdravniškega pregleda v ustanovah socialnega zavarovanja oziroma pri zdravniku po svoji izbiri. Obsežen program pregleda omogoča dobro presojo zdravstvenega stanja.

Preventivni pregled obsega:

- preiskavo krvi (maščobe, sladkor, sedimentacija, sečna kislina, vrednosti jeter)
- preiskava seča
- preiskava krvnih sledi v blatu (od 40. leta starosti dalje)
- pogovor o dosedanjih obolenjih in trenutnih težavah
- klinični pregled telesa (vključno s prsi in prostato)
- merjenje krvnega pritiska
- sklepni razgovor

#### Pregled mladih delavcev

Socialno zavarovanje pokliče enkrat letno mlade delavce na zdravniški pregled. Ta pregled omogoči

- zgodnje odkrivanje bolezni,
- seznanitev mladih s tveganji za zdravje in poklicnimi obremenitvami,
- prve ukrepe pri različnih problemih, ki so npr. povezani z družino, delovnim mestom, alkoholom ali drogo.

Za pregled in svetovanje seveda velja obveznost zdravnika do molčečnosti.

#### Preventivna cepljenja

Zdravstvena zavarovalnica ne plača stroškov cepljenja. Številne nalezljive bolezni se dandanes podcenjujejo, čeprav nekaterih ni mogoče učinkovito zdraviti in pomaga samo cepljenje!

Nalezljive bolezni lahko pustijo trajne posledice s težkimi komplikacijami oziroma se pogosto končajo s smrtjo.

Tem tveganjem se je mogoče v pretežni meri izogniti s preventivnimi cepljenji.

Najpogostejše nalezljive bolezni v naši zemljepisni širini so ošpice, mumps, rdečke in tetanus. V zadnjih letih se posebej pri odraslih znova pogosteje pojavlja oslovski kašelj.

### Bolezen

Bolniški list zagotavlja pacientu, da bo zdravstvena zavarovalnica prevzela stroške zdravljenja. Kadar greste k zdravniku, je pomembno, da mu predložite pravilno izpolnjen zdravniški list.

Vsak zavarovanec oziroma njegov sozavarovani svojec dobi po pravilih svoje zdravstvene zavarovalnice potrebne bolniške liste za splošnega zdravnika, pogodbenega zdravnika specialista za različna področja in pogodbenega zobozdravnika.

### Nadomestilo plače med bolezensko odsotnostjo

Tajanje prejemanja nadomestila je odvisno od zaposlitvene dobe pri istem delodajalcu (osnovna pravica). Nadaljnje plačilo nadomestila je omejeno na obdobje enega delovnega leta.

Za odmero nadomestila plače med bolezensko odsotnostjo se seštevajo vsa zaposlitvena obdobja pri istem delodajalcu, ki niso bila prekinjena za več kot 60 dni. To ne velja, če je delavec sam odpovedal zaposlitev ali je bil odpuščen po lastni krivdi ali je prenehal delati brez tehtnega razloga.

### Bolezen (nesreča)

Zaposlitveno razmerje	Polno nadomestilo	Polovično nadomestilo
0 – 5 let	6 tednov	4 tedne
6 – 15 let	8 tednov	4 tedne
16 – 25 let	10 tednov	4 tedne
nad 26 let	12 tednov	4 tedne

V posebnih zavarovalnih pogodbah so možne drugačne ureditve.

### **Zaposlitev v Sloveniji**

Če je oseba zaposlena pri slovenskem podjetju, so njeni svojci še naprej zavarovani v matični državi.

Za obrazec E106, ki velja za svojce, mora oseba zaprositi pri zdravstveni zavarovalnici v Sloveniji. Obrazec mora predložiti zdravstveni zavarovalnici v Sloveniji. Ta pošlje obrazec pristojni območni zdravstveni zavarovalnici v Avstriji, ki v celoti prevzame stroške zdravljenja za svojce.

Če nekdo dela pri slovenskem podjetju in je pogosto v Avstriji, mora zase in svojce zaprositi za obrazec E106 (npr. tisti, ki delajo na obmejnem območju in so vsakih 14 dni doma). Če je delavec skoraj izključno v Sloveniji, zaprosi zase za obrazec E111, za svojce v Avstriji pa za obrazec E109.

### Zdravljenje v bolnišnici

Če je nujno bolnišnično zdravljenje, se bolnika napoti v najbližjo javno zdravstveno ustanovo. Bolnikove želje se upoštevajo v tisti meri, kot to dopušča vrsta obolenja in zavoljo tega ne nastanejo večji stroški za zdravstveno zavarovalnico.

Stroške hospitalizacije plača zdravstvena zavarovalnica.

V javnih zdravstvenih zavodih, ki se financirajo iz deželni skladov (npr. deželne bolnišnice), nosi zdravstvena zavarovalnica stroške standardnega zdravljenja in namestitve.

### Nega na domu

Nega na domu omogoča bolniku zadostno nego in oskrbo v znanem domačem okolju namesto v bolnišnici. Če je to v posameznem primeru izvedljivo, odloči izbrani zdravnik.

Nega na domu po navodilih zdravnika se načeloma odobri za štiri tedne.

Nego na domu po navodilih zdravnika opravljajo izključno diplomirane medicinske sestre oziroma negovalke in vsebuje samo medicinske storitve (npr. dajanje injekcij, posebno prehranjevanje, oskrba ran).

### Zdravstvena (medicinska) rehabilitacija

Zdravstvena rehabilitacija je pomemben sestavni del storitev s področja rehabilitacije v avstrijskem socialnem zavarovanju in hkrati pomemben steber avstrijskega zdravstva.

Zdravstvena rehabilitacija vsebuje npr.

- premestitev v zdravstvene ustanove, ki se pretežno ukvarjajo z rehabilitacijo,
- nabava protez, ortopedskih pripomočkov ipd.

Za stacionarno bivanje doplača pacient dnevno € 6,06. Obveznost doplačila odpade pri osebah, ki so potrebne socialne zaščite (oprostitev plačila pristojbine za recepte).

Za zdravstveno rehabilitacijo pacienta mora zaprositi njegov izbrani zdravnik.



### Zdravila

Zdravila pomenijo v obveznem zdravstvenem zavarovanju

- potrebna zdravila
- druga sredstva (npr. preparati iz blata, povoji) za odpravo ali ublažitev bolezni ali zagotovitev uspeha zdravljenja

### Zdraviliško zdravljenje in okrevanje

Če za plačilo bivanja in okrevanja v zdravilišču ni pristojen že nosilec pokojninskega in invalidskega zavarovanja, lahko to na prostovoljni osnovi prevzame zdravstvena zavarovalnica.

Zdravstvena zavarovalnica odobri bivanje in okrevanje v zdravilišču izključno na osnovi poprejšnje zdravniško utemeljene prošnje in medicinskega priporočila.

Za te storitve se zahteva dnevno doplačilo zavarovanca, pri čemer se upoštevajo njegovi dohodki, razen če velja oprostitev po veljavnih smernicah za osebe, ki so potrebne socialne zaščite.

### Bolezen med dopustom

#### Avstrija

Pri potovanjih po državi med dopustom naj ne bi pozabili na bolniški list. Bolniški list izda delodajalec (Zavod za zaposlovanje, nosilec socialnega zavarovanja) za dobo bivanja. Praviloma se izda brezplačno.

#### Tujina

Pred potovanjem med dopustom pravočasno zahtevajte potrdilo o zavarovanju.

### Finančni položaj

Izpad plače pri daljšem bolniškem ali porodniškem dopustu naj bi zaposlenim nadomestilo bolniško, porodniško nadomestilo in nadomestilo za nego in varstvo otrok.

Za osebe, ki so potrebne socialne zaščite, so možne nekatere oprostitve prispevkov (npr. pristojbine za recepte).

Zdravstvene zavarovalnice so oblikovale podporne sklade za »nujne primere«, ki presegajo z zakonom določeno varstvo.

### Podporni skladi

Zdravstvene zavarovalnice so oblikovale podporne sklade za finančno pomoč svojim zavarovancem, kadar je treba upoštevati posebne situacije. Plačila iz podpornih skladov so predvsem predvidena za nujne primere, npr. pri izjemno visokih stroških za zdravniške storitve in s tem povezanim težkim finančnim položajem prosilca.

#### Bolniško nadomestilo

Delavci in uslužbenci, osebe, ki so zaposlene za krajši delovni čas in so se samozavarovale po 19.a členu Zakona o socialnem zavarovanju, ter pogodbeni uslužbenci prejmejo bolniško nadomestilo v času delovne nezmožnosti zaradi bolezni, če so porabili pravico do prejemanja nadomestila plače med bolezensko odsotnostjo pri delodajalcu.

Od 4. do 42. dneva prejmejo 50 %, od 43. dne dalje pa 60 % bruto plače in 17 % pavšalni dodatek v obdobju 185 dni oziroma 364 dni pri daljši zavarovalni dobi.

#### Zobozdravstvene storitve

Te vsebujejo poleg konzervativne obravnave zob in zobnih protez tudi čeljustno ortopedijo (regulacija čeljusti).

Zobozdravstvena storitev vsebuje:

- konzervativno obravnavo zob, npr. polnila (zaliivke), zdravljenje korenin, odstranjevanje zobnega kamna,
- kirurško zdravljenje, npr. ekstrakcije, operativna odstranitev zob, resekcije konic korenin

Za zobozdravstveno oskrbo pri pogodbenem partnerju je treba predložiti zobozdravstveni list.

Če je pacient izbral zobozdravnika, ki ni sklenil pogodbe in ne sprejme zobozdravstvenega lista, mora najprej v celoti sam plačati stroške zdravljenja.

Pacient mora poslati originalni račun in potrdilo o plačilu in navesti sklicno številko banke, da dobi povrnjene stroške v obsegu, ki mu pripada, pri čemer se upoštevajo pogodbene tarife.

#### Podmladek na poti

Nosečnost je sicer naraven in razveseljiv dogodek, ki že zaradi preventive terja reden zdravniški nadzor.

Tako se med nosečnostjo opravijo naslednje storitve.

Storitve za zavarovanko in svojce:

- obravnava jih njihov zdravnik
- redni pregledi matere in otroka
- oskrba v bolnišnici
- pomoč babice

Storitve za zavarovanke:

- nadomestilo plače v zaščitnem obdobju 8 tednov pred in po porodu
- če porodnica umre, prejme nadomestilo plače oseba, ki skrbi za otroka

Storitve za matere in očete:

- nadomestilo za nego in varstvo otrok v znesku € 14,53 na dan
- lahko eden od staršev uveljavlja do 30. meseca otrokove starosti,
- oba starša pa do 36. meseca otrokove starosti

## **Invalidsko zavarovanje**

Storitve

- preprečevanje nesreč pri delu in poklicnih boleznih
- spremljanje zdravnika delovne medicine
- prva pomoč pri nesrečah pri delu
- zdravljenje poškodb pri delu
- rehabilitacija
- odškodnina za nesreče pri delu in poklicne bolezni

Pri nesrečah pri delu in poklicnih boleznih zagotavlja socialno invalidsko zavarovanje za svojih približno 6 milijonov zavarovancev storitve z vsemi primernimi sredstvi. Zaščito iz socialnega zavarovanja uživajo zavarovanci tudi takrat, ko ne gre za nesrečo pri delu, saj so pri nesrečah zunaj dela skoraj vsi državljani deležni storitev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja in/ali obveznega pokojninskega zavarovanja.

Denarne dajatve iz obveznega invalidskega zavarovanja

Za izračun zneska denarnih dajatev iz invalidskega zavarovanja je odločilna osnova za odmero prispevkov. Osnovo sestavlja vsota bruto plač v preteklem letu, tj pred letom, v katerem se je zgodila nesreča pri delu ali pojavila poklicna bolezen. Upoštevajo se tudi posebna plačila.

Nadomestilo plače med bolezensko odsotnostjo

Trajanje prejemanja plače je odvisno od dobe zaposlitve pri istem delodajalcu (osnovna pravica). Nadaljevanje prejemanja nadomestila plače je omejeno na obdobje enega leta.

Nadomestilo plače se odmeri iz delovne dobe pri istem delodajalcu, ki ni bila prekinjena za več kot 60 dni. To ne velja, če je delavec sam odpovedal zaposlitev, bil odpuščen po lastni krivdi ali je prenehal delati brez tehtnega razloga.

Nesreča pri delu (poklicna bolezen)

<i>Doba zaposlitve</i>	<i>Pravica do nadomestila plače</i>
<i>0 – 15 let</i>	<i>8 tednov</i>
<i>nad 16 let</i>	<i>10 tednov</i>

### Nastanek zavarovalnega primera

V invalidskem zavarovanju sta dva zavarovalna primera: nesreča pri delu in poklicna bolezen.

Storitve iz invalidskega zavarovanja se načeloma lahko uveljavljajo samo takrat, če je zavarovalni primer vzročno povezan z zavarovano dejavnostjo.

### Obveznost prijave

Nesreče pri delu in poklicne bolezni je treba prijaviti pristojni invalidski zavarovalnici v 5 dneh, če povzročijo bolniško odsotnost oziroma delovno nezmožnost nad 3 dni ali smrt.

Pozor: Zapoznela prijava je lahko razlog za omejene storitve iz zavarovanja.

### Odškodnine

Poleg zdravstvenih storitev so denarne odškodnine pomemben del storitev iz invalidskega zavarovanja. Denar sicer ne more izbrisati tistega, kar se je zgodilo, vendar naj bi poškodovancem zagotovil finančno neodvisnost in omogočil, da sami odločajo o svojem življenju.

## **Pokojninsko zavarovanje**

Pokojninsko zavarovanje naj bi zagotovilo finančno varnost zavarovancev in njihovih svojcev. To so izplačila pokojnine v starosti ali po prenehanju pridobitne dejavnosti zaradi bolezni.

Pokojnina naj bi vsaj približno nadomestila izgubo zaslužka iz pridobitne dejavnosti in zagotovila preživljanje upokojencev. V obveznem pokojninskem zavarovanju se pokojnine financirajo po dokladnem sistemu, ki je znan kot generacijski sporazum. To pomeni, da se izplačane pokojnine v večjem delu financirajo iz socialnih prispevkov delovno aktivnega prebivalstva. Prispevki pokrivajo trenutno okrog 84 % izplačil pokojnin, razliko primarne država iz prihodkov od splošnih davkov.

Med naloge pokojninskega zavarovanja spadajo še zdravstvena preventiva in rehabilitacija.

### Pot do pokojnine

### Vložitev zahtevka

Za pokojnino je treba vložiti zahtevek. Za posamezne vrste pokojnine so predvideni različni obrazci. Tudi običajen dopis se upošteva kot zahtevek. Zahtevek za uveljavljanje pokojnine se lahko vloži pri kateri koli nosilcu

socialnega zavarovanja, na magistratu, okrožnih glavarstvih in občinskih uradih. Zahtevki so oproščeni pristojbin. To velja tudi za izdajo dokumentov, ki se morajo predložiti nosilcem socialnega zavarovanja.

#### Presečni dan

Na ta dan se ugotovi, če je nastal zavarovalni primer in so izpolnjeni pogoji za uveljavitev zahtevka, kateri nosilec socialnega zavarovanja je zavezan za storitev in v kakšnem znesku. To je vedno prvi dan v mesecu.

Pri lastni pokojnini je presečni dan prvi dan v mesecu, če je zahtevak vložen tega dne, drugače pa prvi dan naslednjega meseca.

Presečni dan je pri družinski pokojnini dan smrti zavarovanca/zavarovanke, če je to prvi dan v mesecu, drugače pa prvi dan naslednjega meseca.

#### Pristojnost

Za izplačila je pristojen tisti nosilec pokojninskega zavarovanja, pri katerem je vložnik v zadnjih 15 letih pred presečnim dnem dosegel največ mesecev pokojninske dobe.

Če v zadnjih petnajstih letih vložnik ni pridobil pokojninske dobe, je pristojen tisti nosilec zavarovanja, pri katerem je vložnik pridobil zadnji mesec pokojninske dobe.

Za plačila in storitve iz pokojninskega zavarovanja so pristojni:

ASVG (Zakon o obveznem splošnem socialnem zavarovanju)

- Zavod za pokojninsko zavarovanje (PVA)
- Zavod za socialno zavarovanje zaposlenih na železnici in v rudarstvu (VAEB)

GSVG (Zakon o socialnem zavarovanju podjetnikov in samozaposlenih)

- Zavod za socialno zavarovanje samostojnih podjetnikov in samozaposlenih (SVA)

BSVG (Zakon o kmečkem socialnem zavarovanju)

- Zavod za socialno zavarovanje kmetov (SVB)

O zahtevku za pokojnino odloči nosilec zavarovanja z odločbo.

Storitve rehabilitacije in zdravstvene preventive prevzame tisti nosilec pokojninskega zavarovanja, pri katerem je bil zavarovanec nazadnje zavarovan.

#### Izplačila pokojnin

Pokojnine se izplačujejo mesečno za nazaj. K aprilski in septembrski pokojnini se izplačuje dodatek.

#### Novosti po harmonizaciji pokojnin:

Sprejet je bil nov Splošni pokojninski zakon (APG). Drugi zakoni, ki so doslej urejali pokojnine (ASVG, GSVG, BSVG), še vedno veljajo, če v novem zakonu ni predvideno drugače (po načelu »subsidiarnosti«):

- Novi zakon velja od leta 2005 za vse, ki na dan 31.12.2004 še niso dopolnili 50 let starosti. Harmonizacija ne velja za osebe, starejše od 50 let. Zanje se uporabljajo modificirani predpisi pokojninske reforme iz leta 2003. To ne velja za določbe, ki urejajo težaško delo in pokojninski koridor. Te se uporabljajo tudi za osebe, ki so starejše od 50 let. V nadaljevanju bomo razložili obsežne učinke te izjeme!
- Harmonizacija načeloma NE velja za
  - moške in ženske, ki so bili rojeni pred 1.1.1955,
- Harmonizirano pokojninsko pravo velja za vse, ki se vključujejo v poklicno življenje po letu 2005;
- Za vse, ki so bili na dan 31.12.2004 mlajši od petdesetih let in so že pridobili pokojninsko dobo, se vodi paralelni izračun. To pomeni, da se pokojnina računa sorazmerno za dobo po starih zakonih in po novem harmoniziranem pokojninskem zakonu (glej podrobnosti v nadaljevanju):
  - to skupino sestavljajo moški in ženske, ki so bili rojeni po 1.1.1955

#### Paralelni izračun odpade

če je število mesecev pokojninske dobe po starih zakonih (ASVG, GSVG, BSVG) ali po novem harmoniziranem zakonu manjše od 5 % celotne pokojninske dobe.

#### Nova omejitev prikrajšanj:

- Spremenjena je zgornja meja, ki je prikrajšanja zaradi pokojninske reforme v letu 2003 trajno omejila na 10 %. Zdaj velja, da pri pokojninah, če so izpolnjeni pogoji za starostno pokojnino v letu 2004, prikrajšanje zaradi pokojninske reforme v letu 2003 ne sme presegati 5 %. Tako bodo v letu 2005 po službeni dolžnosti na novo izračunali pokojnine za vse, ki so se upokojili leta 2004. Nekatere pokojnine se bodo povečale.
- Od leta 2006 dalje se bo zgornja meja letno povečevala za 0,25 %. To bo trajalo do leta 2024, ko bo prikrajšanje doseglo zgornjo mejo 10 %.

#### Razlika med »zgornjo mejo prikrajšanja« in odbitki

Zgornja meja: Pokojnina se najprej izračuna na osnovi pravnega stanja v letu 2003 (upoštevana pokojninska doba, faktor pokojninske dobe, odbitki ipd.). Opozoriti moramo, da so bili odbitki tudi po predpisih reforme v letu 2003! Nato se znesek pokojnine izračuna po pravnem stanju v letu 2004 (upoštevana pokojninska doba, faktor pokojninske dobe, odbitki ipd.).

Tako dobimo dva izračuna. Katera »zgornja meja prikrajšanja« je uporabljena, je odvisno od leta upokojitve (natančneje: od datuma izpolnitve pogojev). Končni rezultat za leto 2010, izračunan po novih predpisih iz leta 2004, ne sme biti za več kot 6,5 % manjši od končnega rezultata po starih predpisih iz leta 2003. Zgornja meja prikrajšanja 6,5 % seveda ne pomeni, da odbitki zaradi predčasne upokojitve ne smejo presegati 6,5 %.

Predčasna upokojitev (starostni koridor):

V harmoniziranem pokojninskem pravu je normalna upokojitvena starost 65 let. Znova je uvedena možnost predčasne upokojitve, ki je bila postopno odpravljena s pokojninsko reformo iz leta 2003. Zdaj se imenuje »starostni koridor« in omogoča upokojitev po 62. letu starosti.

Za upokojitev v tem starostnem obdobju mora biti izpolnjen pogoj pokojninske, ki je enak za moške in ženske in znaša 37,5 let. Dokler se normalna upokojitvena starost ne poveča na 65 let (kar bo leta 2033), se ženske ne morejo upokojiti tri leta prej.

- Odbitki za predčasno upokojitev pri starosti med 62. in 65. letom:
  - odstotek odbitka: 4,2 % za vsako leto oz. 0,35 % za vsak mesec
  - največji odstotek odbitka: 15 % (pri pokojnini zaradi poklicne nezmožnosti oziroma invalidski pokojnini)
- Za poznejšo upokojitev med 65. in 68. letom starosti je bonus:
  - odstotek povečanja: 4,2 % za vsako leto po 65. letu starosti oz. 0,35 % za vsak mesec.

Predčasna upokojitev in zavarovanje za primer brezposelnosti

Praviloma ne obstaja pravica do nadomestila za primer brezposelnosti, če so izpolnjeni pogoji za upokojitev. V starostnem obdobju za predčasno upokojitev je izjema v primeru, kadar odpove delovno razmerje delodajalec (ne pri lastni odpovedi). V takšnem primeru se nadomestilo za brezposelnost lahko prejema eno leto.

Izjeme v starostnem obdobju za predčasno upokojitev

Kdor se lahko upokoji v tem starostnem obdobju in ni sam odpovedal zaposlitvenega razmerja ali slednje ni prenehalo sporazumno, lahko eno leto prejema nadomestilo za brezposelnost. Če se v tem letu ne uspe znova zaposliti, preneha pravica do nadomestila. Po tem letu se de facto mora upokojiti in sprijazniti z neomejenimi odbitki, ki veljajo pri upokojitvah v tem starostnem obdobju.

Za obdobje prejemanja nadomestila se poveča pokojninska doba.

Vendar se nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti ustavijo takoj, ko se lahko uveljavi pravica do »normalne« predčasne starostne upokojitve zaradi dolge pokojninske dobe (s pokojninsko reformo se upokojitvena starost postopoma povečuje od 61,5 na 65 oziroma 56,5 na 60 let – glej tabelo spodaj). Tudi doslej je bilo tako. Drugače kot pri predčasni starostni upokojitvi so pri tej normalni predčasni upokojitvi prikrajšanja zaradi odbitkov omejena, ker je izpolnjena dolga pokojninska doba.

Razširitev kroga upravičencev do predčasne upokojitve zaradi dolge pokojninske dobe (določbe za težaške delavce)

- »Določbe za težaške delavce«: podaljšano je obdobje in razširjen krog upravičencev, upokojitvena starost se povečuje. Predčasna upokojitev

pri 60. oziroma 55. letu starosti je možna do leta 2010. Možnost upokojitve pri 55. oziroma 60. letu je omejena za

- moške, ki so rojeni pred 1.7.1950
- ženske, ki so rojene pred 1.7.1955

Po tem obdobju veljajo določbe, po katerih se starostna meja sorazmerno povečuje. Predčasno se lahko upokojijo osebe, če so izpolnile 45 ali 40 let zavarovalne dobe. Določbe veljajo za moške (rojeni do leta 1954) in ženske (rojene do leta 1959). Najnižja starost po tej ureditvi je navedena v spodnji preglednici:

Moški:

Rojeni v obdobju:	Najnižja starost
1.7.1950 - 31.12.1950	60,5 let
1.1.1951 - 31.12.1951	61 let
1.1.1952 - 31.12.1952	62 let
1.1.1953 - 31.12.1953	63 let
1.1.1954 - 31.12.1954	64 let

Ženske:

Rojene v obdobju:	Najnižja starost
1.7.1955 - 31.12.1955	55,5 let
1.1.1956 - 31.12.1956	56 let
1.1.1957 - 31.12.1957	57 let
1.1.1958 - 31.12.1958	58 let
1.1.1959 - 31.12.1959	59 let

Odbitki po določbah za težaške delavce:

Pri upokojitvah do 01.12.2007 ni nobenih odbitkov pri pokojnini! Po letu 2008 se odbitki računajo po vsakokratni veljavni najnižji starosti za predčasno upokojitev. Prikrajšanja pokojnine so omejena! Nasprotno pa prikrajšanja pokojnine zaradi odbitkov niso omejena, kadar se osebe predčasno upokojijo v prehodnem starostnem obdobju!

Novost: Da bi izpolnili pogoje (40 oz. 45 let zavarovalne dobe), se zavarovalna doba lahko pridobi tudi s prostovoljnim zavarovanjem za dobo prejemanja bolniškega nadomestila ali nadomestila za brezposelnost (z veljavnostjo za nazaj od 01.01.2004). Če je bil nekdo v letu 2004 brezposeln in ima pravico samo do dodane pokojninske dobe, lahko zdaj po spremembi zakona za nazaj sklone prostovoljno zavarovanje (s plačilom prispevkov), da se ti meseci prištejejo k zavarovalni dobi po »določbah za težaške delavce«. S prostovoljnim zavarovanjem se lahko pridobi zavarovalna doba največ eno leto za nazaj. Tako na primer ni mogoče, da bi obdobje brezposelnosti v letu 1998 (ki ne velja kot zavarovalna doba po »določbah za težaške«) s prostovoljnim zavarovanjem za nazaj spremenili v zavarovalno dobo.

Določbe za težaške delavce

Ta velja tudi za osebe, ki so 31.12.2005 dopolnile 50. leto starosti! Nova ureditev je ugodnejša od prejšnje glede potrebne pokojninske dobe in odbitkov. Pogoj za predčasno upokojitev ni 40 oz. 45 let zavarovalne dobe, ampak 45 let pokojninske dobe. To je olajšava za moške. Za ženske pa do leta 2024 ne pomeni prednosti, saj se po določbah za težaške delavce lahko najprej upokojijo šele po 60. letu starosti in morajo pridobiti 45 let pokojninske dobe.



Za vsako leto težaškega dela (oz. 12 mesecev) se upravičenec lahko upokoji tri mesece prej, kar se upošteva samo do 60. leta. Težaško delo opredeli z uredbo minister, pristojen za socialne zadeve.

#### Odbitki

Upokojencem po določbah za težaško delo se namesto za 4,2 % zmanjša pokojnina za 2,1 % (polovica normalnega odbitka) za vsako leto. Osebam, ki imajo več kot 15 let (natančneje 150 mesecev) delovne dobe po določbah o težaških delavcih, se odbitek zmanjša za 0,05 % za vsako leto in v celoti zniža največ na 0,85 %. Takšno maksimalno znižanje se doseže po 40 letih težaškega dela. Pri 20 letih težaškega dela znaša na primer odbitek 1,85 % za vsako leto upokojitve pred 65. letom starosti.

#### Osebni pokojninski račun

Glavno združenje mora za vsakogar do leta 2007 voditi osebni pokojninski račun in stanje letno ažurirati. Račun se vodi do koledarskega leta, v katerem se je oseba (predčasno) upokojila ali je zavarovanec umrl, kar se zgodi prej. Pokojnina se prizna s presečnim dnem in je nadaljnje vodenje pokojninskega računa odveč. Pokojninski račun se vodi dalje v primeru invalidske pokojnine ali pokojnine zaradi poklicne nesposobnosti.

Na računu se izkazuje:

- (zavarovani) prihodek iz dejavnosti oziroma zavarovalne osnove »nadomestne dobe«,
- letni dobropis (vsota zavarovalnih osnov x faktor pokojninske dobe 1,78%)
- valorizirani dobropisi iz prejšnjih let
- skupni dobropis
- znesek že pridobljene mesečne pokojnine

Ob upokojitvi se ugotovi višina pokojnine iz »stanja računa«.

Poenostavljen primer: Če nekdo zasluži mesečno € 1.000, se ob koncu leta knjži na njegovem računu v dobro prihodnje mesečne pokojnine € 17,80 (1,78 % od osnove). Ta znesek se letno valorizira z rastjo plač, prištejejo se zneski naslednjih let.  $45 \text{ let} \times 17,80 = € 800$  ali 80 %.

Tako definirani pokojninski račun izraža pokojninski zahtevek po novem pravu. Torej ne velja za tiste, ki so starejši od 50 let, saj se zanje pokojnina izračunava po modificiranih predpisih pokojninske reforme iz leta 2003. Zanje se tudi ne vodi pokojninski račun.

Za zavarovance, pri katerih se izvaja paralelni izračun, se na pokojninskem računu izkazujejo samo tiste pokojnine, ki so po novih predpisih vključene v paralelni izračun. Dokončna pokojnina se izračuna iz paralelnega računa.

#### Dodana doba

Pri harmoniziranem modelu ni več dodane dobe. Tako v prihodnje odpade pavšalno financiranje dodane dobe, kot je bilo do zdaj običajno (in vselej zelo nizko).

Po harmoniziranem pokojninskem pravu je samo pokojninska doba iz:

- obveznega zavarovanja iz poslovne dejavnosti
- obveznih zavarovanj, kjer plačujejo prispevke Zveza, Zavod za zaposlovanje (AMS), javni sklad (npr. Sklad za izravnavo družinskih bremen)
- prostovoljnega zavarovanja

Za prispevke, ki se knjižijo na osebnem pokojninskem računu, veljajo naslednje osnove:

- nadomestilo za brezposelnost: 70 % zavarovalne osnove za brezposelnosti
- denarna pomoč v času brezposelnosti: 92 % tega zneska
  - novi: Prispevki se knjižijo v dobro pokojninskega računa, čeprav osebe zaradi visokih prihodkov partnerja ne prejema denarne pomoči.
  - Za dobo prejemanja denarne pomoči v času brezposelnosti pred letom 1996 se osnova ne zniža. Če je brezposelna oseba prejela denarno pomoč v obdobju od 1996 do 2004 se upošteva 92 % osnove za odmero nadomestila za brezposelnost.
- vzgoja otrok: € 1.350 (mediana prihodka žensk), ki se upošteva za dobo 4 let. Do leta 2009 financira zvezna vlada 50 %, Sklad za izravnavo družinskih bremen 50 %, po tem letu pa zvezna vlada 25 % in Sklad za izravnavo družinskih bremen 75 %.

Za osebni pokojninski račun se uporablja povečana osnova tudi za otroke, rojene pred letom 2005. Odvisno od leta otrokovega rojstva je letni dobropis na pokojninskem računu manjši, z valorizacijo pa doseže sedanjo vrednost € 1.350. Letni dobropisi se knjižijo samo 12-krat v letu (€ 1.350 se samo 12-krat upošteva kot zavarovalna osnova). Ker pa se pokojnine in plače izplačujejo 14-krat, se dejansko upošteva samo znesek € 1.157.

- Pri rojstvu več otrok se na pokojninskem računu upošteva petletna ne štiriletna doba za vzgojo in varstvo otrok, ki se vrednoti z € 1.350 na mesec. Če se rodi še en otrok, se meseci štejejo dvojno.
- € 1.350 se prav tako upošteva kot osnova za:
  - služenje vojaškega roka
  - civilno služenje vojaškega roka
  - bivanje v bolnišnici

To je slabše za tiste, ki dobro zaslužijo, ker se je doslej dodana doba vrednotila po »povprečju mesečnih zavarovalnih osnov iz plač«.

Ta doba se financira iz proračuna. Prispevke v času prejemanja bolniškega nadomestila pokrije zvezna vlada. Osnova za prispevke je 100 % osnove za bolniško nadomestilo.

#### Lažja upokojitev samo pri pokojninskih dobah po letu 2005

Drugače kot stari zakon o Splošnem socialnem zavarovanju (ASPG) predvideva Splošni pokojninski zakon (APG) samostojno pravico do starostne pokojnine pri normalni upokojitveni starosti 65 let že po 15 letih pokojninske dobe, od teh 7 iz opravljanja dejavnosti. Po starem zakonu ASPG je bilo potrebnih 15 let zavarovalne dobe. Po »novem pokojninskem zakonu« pa mora teh 15 let obstajati. Od leta 2005 dalje jih je torej treba pridobiti.

Podrobnejše informacije o izjemah: Georg Steiner, ÖGB Villach.

Paralelni izračun:

Harmonizacija pokojninskih sistemov je način za izračun pokojnine še nekoliko bolj zapletla. Po paralelnem izračunu se bo v prihodnje pri vsaki novi upokojitvi izračunala pokojnina tako po predpisih pokojninske reforme iz leta 2003 (v nadaljevanju »po starem«) kot tudi po novem harmoniziranem pokojninskem sistemu. Upoštevala se bosta oba izida.

Izjema: Harmonizacija ne velja za osebe, ki so bile ob uveljavitvi novega pokojninskega sistema starejše od 50 let.

- Ker velja stari pokojninski zakon še naprej za vse, ki so 1.1.2005 že dopolnili 50. let starosti, se paralelni izračun v naslednjih letih v resnici še ne bo uporabljal.
- Za osebe, mlajše od 50 let, ki so leta 2005 že izpolnile pokojninsko dobo, velja paralelni izračun. Izjema so tisti primeri, kjer pokojninska doba po starem oz. novem zakonu ne dosega 5 % celotne pokojninske dobe ali je krajša od enega leta.
- Za osebe, pri katerih začne zavarovanje teči po letu 2005, veljajo v celoti novi predpisi. Njihova pokojnina se izračuna iz osebnega pokojninskega računa in brez paralelnega izračuna.

Ugotavljata se dve pokojnini

Ob upokojitvi se po paralelnem izračunu za vsakogar izračunata dve pokojnini. V znesku pokojnine se sorazmerno upošteva pridobljena pokojninska doba pred in po harmonizaciji pokojnin. Če se na primer nekdo upokoji 1.1.2021 s 45 leti pokojninske dobe, veljajo za zadnjih 16 let predpisi harmoniziranega pokojninskega sistema. Pokojnina se izračuna takole:

- najprej se izračuna pokojnina, ki bi pripadala po 45 letih pokojninske dobe po pravni podlagi pokojninske reforme iz leta 2003,
- nato se izračuna pokojnina, ki bi pripadala po 45 letih pokojninske dobe po harmoniziranem pokojninskem sistemu;
- Končni izid paralelnega izračuna pa je tale pokojnina:
  - 16/45 (polne) pokojnine po harmoniziranem pokojninskem sistemu (16 od 45 let pokojninske dobe je bilo pridobljenih po harmonizaciji sistemov) in
  - 29/45 (polne) pokojnine po starih pokojninskih predpisih (pokojninska reforma iz leta 2003), ker je bilo 29 od 45 let pokojninske dobe pridobljenih pred harmonizacijo sistemov.

Učinek paralelnega izračuna

Kolikor poznejša je upokojitev in kolikor daljša je doba, za katero se uporabljajo predpisi harmoniziranega pokojninskega sistema, toliko bolj se zmanjšuje vpliv predpisov po zakonih, ki so veljali leta 2004 (ASVG, GSVG, BSVG).

Vplivi paralelnega izračuna

Za prehod na nov pokojninski sistem naj bi se paralelni izračun uporabljal za vse, ki so mlajši od 50 let. Novi pokojninski sistem bo uveljavljen leta 2005, vendar bodo različni sedanji pokojninski sistemi veljali še kar nekaj časa. Popolnoma pa prenehajo veljati stari predpisi za tiste, ki se bodo po letu 2005 prvič vključili v poklicno življenje.

Primerjava izračuna po starih in novih predpisih

- pri obeh sistemih se po letu 2009 za leto pokojninske dobe uporablja faktor 1,78 %.
- po pravni podlagi pokojninske reforme iz leta 2003 se po letu 2028 upošteva »najboljših« 40 let, po harmoniziranih predpisih pa celotna doba, brez omejitve na 40 let.
- za pokojnine po novih harmoniziranih predpisih pa se bodo uporabljali boljši valorizacijski količniki;
- pokojnine po starih predpisih so zaradi omejitve prikrajšanja *de facto* manjše za 5 do 10 % na osnovi pravne podlage pred pokojninsko reformo v letu 2003. Pomembno je leto upokojitve in v tistem letu veljavna omejitev prikrajšanja;
- v harmoniziranih novih predpisih je boljše urejena valorizacija prejšnje zavarovalne dobe v primerjavi s starimi predpisi;
- razlike so tudi pri vrednotenju dodane dobe (glej zgoraj).

Za dodatna pojasnila o svojem primeru povprašajte kolega Georga Steinerja, ÖGB Villach.

**POZOR!**

Če je delavec napoten na delo v Slovenijo, mora biti še naprej socialno zavarovan v Avstriji. V primeru nesreče pri delu v Sloveniji, plača pristojna območna zdravstvena zavarovalnica.

Če se avstrijski delavec zaposli pri slovenskem gradbenem podjetju

- in je pogosto v Avstriji, mora zase in svojce zaprositi za obrazec E106 (npr. tisti, ki delajo na obmejnem območju in so vsakih 14 dni doma);
- in je skoraj izključno v Sloveniji, zaprosi zase za obrazec E111, za svojce v Avstriji pa za obrazec E109;
- se doba zaposlitve upošteva pri zavarovanju za brezposelnost. Za slovenske kolege veljajo posebne določbe. Za pojasnila povprašajte sindikata ali AMS.
- se trajanje zaposlitve upošteva v pokojninskem zavarovanju.

## **Blagajna za nadomestila plač med dopustom in odpravnine (BUAK)**

### **Organizacija**

#### Zgodovina

Avstrijski parlament je 20.3.1946 sprejel Zakon o dopustih gradbenih delavcev (BarbUG), ki je bil uveljavljen 26.5.1946. Zakon je bil podlaga za ustanovitev blagajne za nadomestila plač gradbenim delavcem med dopustom (BUK). To je bila ena od prvih ustanov socialnih partnerjev v Avstriji, ki je omogočila delavcem v gradbeništvu, ki je izrazito sezonska dejavnost, da so lahko izkoristili dopust.

V naslednjih letih je bil zakon večkrat noveliran in dopolnjen kot Zakon o dopustih in odpravninah (BUAG). Blagajna je dobila nove naloge in se preimenovala v blagajno za nadomestila plač med dopustom in odpravnine (BUAK) (v nadaljevanju blagajna).

#### Organizacijska oblika

Blagajna je organizacija javnega prava. Vodstvo je sestavljeno paritetno iz predstavnikov delojemalcev (delavska zbornica) in delodajalcev (gospodarska zbornica).

Zvezna zbornica  
delavcev in uslužbencev

Gospodarska zbornica  
Avstrije

delegira funkcionarje iz  
sindikata gradbenih delavcev  
in lesarstva

delegira funkcionarje iz  
gradbene industrije in  
gradbenih združenj

ki paritetno sestavljajo

sektor za dopuste

sektor za odpravnine

izvršilni odbor

izvršilni odbor

kontrolni odbor

kontrolni odbor

uprava

uprava

#### **Direkcija**

Dva direktorja imenuje izvršilni odbor sektorja za dopuste (na predlog uprave in po predhodnem mnenju kontrolnega odbora).

Centrala na Dunaju

Devet deželnih podružnic

(za vsako zvezno deželo)

Sosvet  
(pri vsaki podružnici  
ima 4 člane)

Sektor za dopuste je zadolžen za urejanje zimskih dopustov in nadomestil ob slabem vremenu.

#### Z zakonom določene naloge blagajne

Primarna naloga blagajne je izvajanje Zakona o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG) in Zakona o nadomestilih gradbenim delavcem ob slabem vremenu (BschEG) za delavce in delodajalce v gradbeništvu.

Storitve blagajne:

- sektor za dopuste obravnava okrog 8.000 podjetij in naredi obračune za 90.000 do 140.000 delavcev, odvisno od letnega časa in meseca;
- v sektorju za odpravnine izplačajo letno okrog 8.000 odpravnin;
- sektor za nadomestila ob slabem vremenu prejme in obdela letno okrog 600.000 zahtevkov za vračilo izplačanih nadomestil, ki jih refundira delodajalcem;
- v sektorju za zimske dopuste naredijo letno obračune za okrog 121.000 delavcev. Za približno 77.000 delavcev nakažejo nadomestilo podjetjem, približno 44.000 delavcem pa izplača blagajna direktno.

Področje zimskih dopustov in refundiranja nadomestil ob slabem vremenu upravljajo organi sektorja za dopuste. Mandat članov uprave traja 5 let.

#### **Naloge blagajne**

Zakon o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG) ureja področje dopustov, odpravnin in zimskih praznikov, Zakon o nadomestilih ob slabem vremenu (EschEG) pa področje nadomestil ob slabem vremenu.

Druge naloge so:

- upravljanje in izvajanje »skupnega sklada pavšalnih nadomestil«, ki je določen v kolektivni pogodbi;
- urejanje dodatnega dopusta za tri- in dvoizmensko delo.

Blagajna prav tako vodi bazo podatkov zaposlenih, organizira plačila prispevkov delodajalcev, upravlja in nalaga vplačani kapital. Če delavec porabi dopust, pa nakaže podjetju nadomestilo plače med dopustom, da se pravilno obračuna davek od plač.

#### **Določbe o dopustih**

Prednostni cilj blagajne je, da omogoči pridobitev pravice do dopusta in njegovo porabo.

Posebnost te določbe je, da ni vezana na podjetje, je pa specifična za branžo in omogoča gradbenemu delavcu, da lahko 47 tednov zaposlitve, ki so osnova za

pridobitev pravice do dopusta, teoretično realizira pri 47 različnih podjetjih, tako pridobljeni dopust pa porabi pri 48. podjetju, če se Zakon o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev uporablja za vsa omenjena podjetja.

Po 47 tednih pridobi delavec pravico do 30 dni (pri šestdnevem delovniku) oz. 25 delovnih dni (pri petdnevem delovniku) ali 5 tednov dopusta.

Pri delovni dobi 1150 tednov ima pravico do 36 dni (pri šestdnevem delovniku) oziroma 30 delovnih dni (pri petdnevem delovniku) ali 6 tednov dopusta.

Za vsak teden pridobljene dobe, ki daje pravico do dopusta, se blagajni plača prispevek. To stori praviloma delodajalec, v nekaterih primerih prevzame breme sama blagajna (npr. če je delavec na dopustu). Prispevek, ki ga prevzame blagajna, se upošteva pri prispevkih, ki jih plača podjetje.

Delavec pridobi pravico do določenega odstotka vplačanih prispevkov. To je nadomestilo njegove plače med dopustom.

Zakon tudi ureja načela porabe dopusta. Sem spada med drugim, da lahko porabi dopust samo oseba, ki je v veljavnem zaposlitvenem razmerju, da se morata delodajalec in delavec sporazumeti o datumu nastopa dopusta in da se dopust lahko porabi tudi po dnevih, vendar mora del dopusta trajati najmanj 1 teden (pet delovnih dni).

Blagajna mora zagotoviti, da se delodajalcu, pri katerem se izkoristi dopust, povrne pavšalni znesek drugih izdatkov, ki nastanejo med porabo dopusta (stranska plačila).

Če delavec začasno ne dela v gradbeništvu, zaradi tega ne izgubi pridobljenih pravic iz realiziranih tednov zaposlitve. Pri ponovni vključitvi se minuli tedni zaposlitve prištejejo k novim.

Če se delavec odloči, da bo dokončno ali za daljše obdobje prenehal delati v gradbeništvu, lahko po preteku določenega roka (najmanj 6 mesecev ni delal v nekem podjetju, za katerega velja Zakon o dopustih in odpravninah, pri blagajni uveljavlja pridobljene pravice (odpravnina ob zamenjavi branže).

### Zapadlost pravic

Določbe o zapadlosti pravic naj bi preprečile kopičenje pravic, posebej do dopusta. Tako naj bi dosegli redno izvajanje dopustov, da si delavci odpočijejo.

Pri dopustih lahko propadejo tri pravice:

- 1) pravica do samega dopusta
- 2) pravica do nadomestila plače med dopustom
- 3) pravica do odpravnin

Načela porabe dopusta ureja 7. člen Zakona o dopustih in odpravninah, ki določa, da dopust zapade, če ni pravočasno porabljen.

Če zapade dopust, zapade tudi izplačilo nadomestila plače med dopustom. Ti pravici zapadeta avtomatsko, ko so izpolnjeni pogoji. Če delavec ni pravočasno

izkoristil dopusta zaradi razlogov, na katere nima vpliva, se zapadlost znova razveljavi.

### **Odpravnina ob zamenjavi branže ali upokojitvi**

Zakon o dopustih in odpravninah prednostno ureja pridobitev pravice do dopusta in njegovo porabo. Prav tako ureja, kaj naj se zgodi s pridobljenimi pravicami, če delavec zamenja gospodarsko dejavnost ali se upokoji.

10. člen Zakona o dopustih in odpravninah predvideva, da imajo delavci v teh primerih pravico uveljavljati odpravnino pri blagajni.

V primeru upokojitve se lahko pravica uveljavlja takoj, pri zamenjavi gospodarske dejavnosti pa po preteku 6 mesecev.

Pravica do odpravnine zapade, če ni uveljavljena pri blagajni v treh letih po prenehanju zadnjega zaposlitvenega razmerja, za katerega veljajo predpisi Zakona o dopustih in odpravninah.

### **Odpravnina ob zamenjavi delodajalca**

To je posebna pravica do plačila, ki jo uveljavlja delojemalec pri delodajalcu, ko zapusti podjetje. Moderna pravna praksa poudarja misel socialne varnosti. Če je zaposlitveno razmerje prenehalo brez krivde delojemalca, naj bi odpravnina vsaj za nekaj časa zagotovila njegovo preživetje.

Odpravnina sledi različnim namenov socialne politike:

- socialno varstvo za primer brezposelnosti, ki bi sledila odpovedi delovnega razmerja,
- nagrada za zvestobo pri daljši delovni dobi
- delež od povečane gospodarske moči podjetja, h kateri je prispeval zaposleni s svojim delom,
- premostitev zmanjšanja prihodka, ki je posledica izgube delovnega mesta,
- nadomestilo za iztrošenje delovne moči med daljšo dobo zaposlitve v nekem podjetju.

### Pogoji za odpravnine

Prvotna zamisel je bila, da bi ureditev dopustov za gradbene delavce, ki je »nevtralna glede podjetja«, razširili tudi na odpravnine in bi se tudi na tem področju seštevala doba, pridobljena pri različnih delodajalcih. Triletna zaposlitev v podjetju je prvi pogoj.

Za odpravnino po Zakonu o dopustih in odpravninah morajo biti najprej izpolnjeni določeni pogoji.

Če je izpolnjen prvi pogoj (triletna zaposlitev v enem podjetju), se vsi nadaljnji tedni zaposlitve seštevajo (tekoče seštevanje) ne glede na podjetje. To ne velja, če je delavec sam odpovedal delovno razmerje, v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja ali neupravičene predčasne zapustitve podjetja ali izredne odpovedi.



Pravica do odpravnine se uveljavlja pri blagajni, ki odpravnino obračuna po svojih evidencah in ob zapadlosti izplača na zahtevo delavca.

Višina odpravnine je odvisna od števila upoštevanih tednov zaposlitve (upoštevanje zgornje meje odpravnine). Odmeri se v znesku mesečnih plač.

Predpisi urejajo tudi učno dobo in presežno dobo.

Odpravnina v mesečnih plačah se ugotavlja po naslednji lestvici:

Po 156 tednih zaposlitvene dobe	2 mesečni plači
Po 260 tednih zaposlitvene dobe	3 mesečne plače
Po 520 tednih zaposlitvene dobe	4 mesečne plače
Po 780 tednih zaposlitvene dobe	6 mesečnih plač
Po 1040 tednih zaposlitvene dobe	9 mesečnih plač
Po 1300 tednih zaposlitvene dobe	12 mesečnih plač

Od 1. januarja 2003 se za delavce, ki prvič začenjajo delo v gradbeništvu, uporabljajo novi predpisi o odpravninah..

Socialno varstvo zaposlenih v podjetju – novi predpisi o odpravninah

Za izvajanje izplačila odpravnin po novih predpisih so bile ustanovljene pokojninske blagajne, ki upravljajo odpravnine zaposlenih (v nadaljevanju pokojninska blagajna).

Blagajna (BUAK) je ustanovila pokojninsko blagajno BUAK Mitarbeitervorsorgekasse GesmbH, ki upravlja odpravnine vseh gradbenih delavcev, za katere veljajo novi predpisi o odpravninah. Razen tega ponuja svoje storitve tudi vsem delojemalcem in podjetjem iz drugih gospodarskih dejavnosti.

Za koga veljajo novi predpisi o odpravninah?

- za delavce, ki se po 1. januarju 2003 prvič zaposlijo v gradbeništvu,
- za delavce, ki se dobili odpravnino izplačano po starih predpisih ali so zaradi zapadlosti izgubili del takšne odpravnine, veljajo novi predpisi o odpravnini, ko sklenejo novo delovno razmerje;
- za vajence, ki so po 1. januarju 2003 v učnem razmerju.

Kako se izračuna odpravnina po novih predpisih?

Od drugega meseca zaposlitve delavca plača delodajalec mesečno prispevek pokojninski blagajni. Prispevek znaša 1,53 % mesečne bruto plače, ki vključuje tudi posebna plačila. (Osnova za bruto plačo, od katere se odmeri prispevek, je urna postavka po kolektivni pogodbi, povečana za 25 %).

Pokojninska blagajna mora prispevke naložiti po določbah Zakona o podjetniških pokojninah (BMVG). Doseženi prihodki se knjižijo v dobro na računu delavca. Od dobroimetja se odtegnejo stroški upravljanja in gotovinski izdatki pokojninske blagajne (glej pojasnilo v okvirčku). Zakon zagotavlja jamstvo za naloženi kapital. To pomeni, da so zajamčeni najmanj prispevki, ki

jih je vplačal delodajalec. Delavec prejme letno in ob prenehanju zaposlitvenega razmerja podatke o stanju na svojem računu.

#### *Stroški upravljanja*

*Pokojninske blagajne smejo po Zakonu o podjetniških pokojninah zadržati do 3,5 % prispelih prispevkov za odpravnine.*

*Pokojninska blagajna BUAK zadrži le 2,2 %. Po 1. januarju 2005 se ta odstotek lahko zmanjša ali poveča na največ 2,8 %, odvisno od stroškov upravljanja.*

*Razen tega se 0,6 % (0,4 % po letu 2005) prihodkov od naloženih sredstev iz odpravnin lahko zadrži kot nadomestilo za upravljanje s sredstvi. (Uredba dovoljuje 1 % oziroma 0,8 % po letu 2005).*

#### *Gotovinski izdatki*

*Po Zakonu o podjetniških pokojninah se smejo pristojbine za depozite in drugi stroški, ki so povezani z upravljanjem sredstev, zaračunati kot gotovinski izdatki. Pokojninska blagajna BUAK te možnosti ni izkoristila v letih 2003 in 2004. To naj bi pozneje nadomestil pavšal, ki ne sme presegati 0,05 % naloženih sredstev iz odpravnin.*

#### *Pravica do odpravnine:*

*Po vsakem prenehanju zaposlitvenega razmerja ima delavec pravico do odpravnine, pri čemer lahko izbira med naslednjimi možnostmi:*

- *izplačilo kot denarni znesek*
- *prenos na pokojninsko blagajno novega delodajalca*
- *pusti denar v blagajni*
- *prenos na neko pokojninsko zavarovalnico*

*Delavec ne more razpolagati z odpravnino, če je sam odpovedal delovno razmerje, bil odpuščen po lastni krivdi, neopravičeno predčasno zapustil podjetje ali prispevki še niso bili plačani za tri leta. Ne izgubi pa dobe, ki ostane evidentirana pri pokojninski blagajni (načelo nahrbtnika).*

*Gotovinski izdatki, npr. bančni stroški ali stroški poštnega nakazila, ob nakazilu ali izplačilu odpravnine, se smejo zaračunati in zadržati. Pokojninska blagajna BUAK prevzame stroške nakazila na bančni račun v državi.*

#### **Ureditev glede zimskih praznikov**

*Z veljavnostjo od 1. julija 1996 je bil Zakon o dopustih in odpravninah (BUAG) razširjen s tem novim strokovnim področjem. Novela (Zvezni ur. l. 417/1996) je rezultat dogovora socialnih partnerjev o ukrepih za izboljšanje letne zaposlitve v gradbeništvu in ureditvi zimskih praznikov.*

*Za zdaj zajema ta zakon izključno gradbena podjetja, gradbeno industrijo, javna podjetja, podjetja za urejanje hudournikov in plazov in podjetja za zaposlovanje.*

*Pregled postopka:*

- *delodajalec je dolžan plačati prispevek*
- *delavec je zaposlen med zimskimi prazniki*

Delavec → delodajalec izplača nadomestilo plače med zimskimi prazniki

Delodajalec → uveljavlja zahtevek za refundiranje pri blagajni

- delavec med zimskimi prazniki ni zaposlen

Delavec → uveljavlja nadomestilo plače za zimske praznike pri blagajni

Delodajalec → nobenega refundiranja, ker ne zaposluje delavcev in nima finančnih obremenitev za plače med prazniki

- odpade 1 teden za uveljavljanje pravice – nevtralni teden
- v decembru in januarju dva tedna dopust

### Prazniki

Po določbah kolektivne pogodbe:

24. december

31. december

Po določbah zakona o dela prostih dneh:

25. december

26. december

1. januar

6. januar

### Nevtralni teden

Prednostni cilj ureditve glede zimskih praznikov je, da se podaljša zaposlenost gradbenih delavcev.

Daljši čas zaposlitve pomeni med drugim tudi več tednov za pridobitev pravice do dopusta, kar je povezano z večjim plačilom prispevkov delodajalcev.

To naj bi izravnali s tako imenovanim »nevtralnim tednom«, za katerega se ne plača prispevek za dopust in se tudi ne upošteva v dobi za pridobitev pravice.

Če pridobi delavec pravico iz več kot 47 tednov zaposlitve v koledarskem letu, se eden od teh tednov šteje kot nevtralni teden (praviloma je to 52. teden).

Če je delavec zaposlen manj kot 47 tednov v letu, se upošteva še drugo leto. Nevtralni teden nastane tako v drugem letu, če je bil delavec v obeh zaporednih letih zaposlen več kot 47 tednov.

### **Obvezen dopust**

Ureditev glede zimskih praznikov vpliva tudi na veljavno ureditev dopusta. V podjetjih, za katere velja ureditve glede zimskih praznikov, se dogovorijo o dvotedenskem dopustu, ki se izkoristi decembra in januarja. Ta določijo v podjetniškem ali individualnem sporazumu.

Če delovno razmerje preneha v obdobju od decembra do januarja, mora delavec, ki je pridobil ustrezno pravico, izkoristiti dva tedna dopusta.

### Pravica delavca do nadomestila plače

Pogoj za pridobitev pravice do nadomestila plače za zimske praznike je določeno število tednov zaposlitve v koledarskem letu v podjetju, za katerega velja ureditev glede zimskih praznikov.

Če delavec ni zaposlen, ima pravico do 50 % in 100 % nadomestila, kar je odvisno od pridobljenih tednov zaposlitvene dobe:

Delavec dobi nadomestilo na lastno zahtevo skupaj z odpravnino ali ob naslednjem nadomestilu plače v času dopusta. .

### **POZOR!**

V primeru izplačila odpade predujem pokojnine za to obdobje. To ne vpliva na prejemanje nadomestila za brezposelnost. Bruto nadomestilo za zimske praznike je zmanjšano za 30 % za Zavod za zaposlovanje (nadaljnje prejemanje nadomestila za brezposelnost) in 18,2 % za socialne prispevke od nadomestila.

### Financiranje

Delodajalec mora plačati tedenski prispevek od aprila do novembra. Formula za izračun prispevka:

$$\boxed{(plaća \text{ po kolektivni pogodbi} + 20\%) \times \text{faktor}} \rightarrow \boxed{1,2}$$

Faktor za izračun se določi na osnovi uredbe Zveznega ministrstva za gospodarstvo in delo.

### **Ureditev v primeru izgube zaslužka zaradi slabega vremena**

Pri delih v gradbeništvu je vreme pomemben faktor. Slabo vreme pomeni za gradbince, ki delajo največ na prostem, prekinitev dela in posledično manjši zaslužek. Rešitev problema je nadomestilo za izgubo prihodka, ki je posledica izpada dela ob slabem vremenu.

*Pregled postopka:*

- delodajalec in delojemalec sta dolžna plačati prispevek
- odločitev delodajalca, če bo ustavil, nadaljeval ali obnovil delo
- delodajalec izplača nadomestilo za izgubljeni zaslužek (60 % dejanske plače) ob izplačilu plač
- delodajalec vloži pri blagajni zahtevek za refundiranje že izplačanega nadomestila za izgubljeni zaslužek;
- blagajna preveri formalno in vsebinsko pravilnost zahtevka
- blagajna preveri vremenske razmere
- eventualni popravki podatkov v zahtevku (blagajna in delodajalec)
- blagajna refundira zneske mesečno

**Izpad dela**

*Delodajalec je tisti, ki se po posvetovanju s svetom delavcev odloči, če bo delo ustavil, nadaljeval ali obnovil.*

*Nadomestno delo: Delavec je dolžan sprejeti neko drugo, primerno delo v podjetju (brez zmanjšanja zaslužka).*

*Čakanje: Po nalogu delodajalca mora delavec ostati tri ure na delovišču in počakati, če se vreme izboljša. Vsekakor mora biti na voljo ustrezno zavetje.*

Kontingent

poletno obdobje 1. maj – 31. okt.				zimsko obdobje 1. nov. – 30. april
144 ur		za gradbišča nad 1500 m		
96 ur		za vsa druga podjetja		
			192 ur	za vsa delovna mesta

*Neporabljene ure v poletnem obdobju se upoštevajo v naslednjem zimskem obdobju pri odobritvi nadomestila za izpad zaslužka zaradi slabega vremena.*

*Pri izjemnih vremenskih pogojih se kontingenti lahko povečajo največ za 50 %.*

**Preverjanje vremena**

*Blagajna uporablja vremenske podatke Centralnega zavoda za meteorologijo in geodinamiko, ko preverja, če je vreme zares vplivalo na delo v dneh, za katere se uveljavlja zahtevek.*

*Do konca poletnega obdobja 1997 je takšne podatke posredovalo 120 polavtomatskih meteoroloških postaj, ki so porazdeljene po vsej državi in vsako uro sporočajo tele podatke:*

- temperatura

- količina padavin
- največja hitrost vetra

Izkazalo se je, da je mreža teh postaj preredka, saj vremenske postaje niso mogle registrirati krajevnih dogodkov, ki so zajeli samo del njenega območja.

Na začetku zimskega obdobja 1997 so opravili vrsto izboljšav. Polavtomatske vremenske postaje so opremili s senzorji, ki omogočajo natančnejšo analizo vremenskih podatkov, saj npr. registrirajo količino padavin na minuto.

Blagajna dobi tele specifične vremenske podatke (za poštno številko/na dan/na uro):

- padavine
- temperatura
- veter
- kombinacija vetra in temperature
- sneg

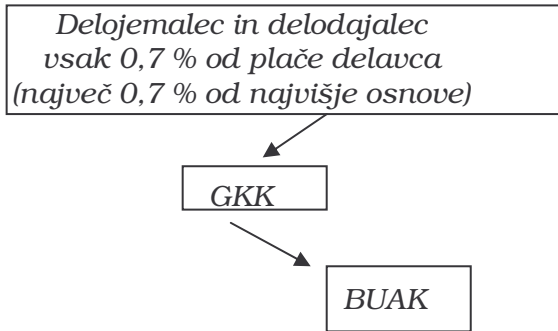
Izmerjeni podatki se povežejo z geografskim informacijskim sistemom, ki vsebuje tudi višinski model in analizo satelitskih in radarskih slik. To omogoča informacijo o vremenski sliki (lepem/slabem vremenu) za območje vsake poštne številke v državi. Tako se zdaj lahko zabeležijo krajevni vremenski vplivi.

Blagajna oceni vremenske podatke, ki jih pošilja Centralni zavod za meteorologijo in geodinamiko, po vremenskih kriterijih za splošno gradbeno dejavnost. Na osnovi teh podatkov se blagajna odloči, če lahko obračuna nek zahtevek.

Če so nejasnosti pri nekem zahtevku, ima delodajalec možnost, da v korekturnem zahtevku dopolni podatke, npr. navede vrsto dejavnosti, ki je ni bilo mogoče izvajati.

Če se zavrne obračun zahtevka, čeprav je priloženo stališče ali podrobnejše pojasnilo, prejme delodajalec ustrezno obvestilo, ki mu je priloženo grobo poročilo o vremenskih podatkih za tisti dan (v legendi te priloge pa so povzeti tudi vremenski kriteriji).

Financiranje (prispevek)



Pri presežku ali primanjkljaju finančnih sredstev, se višina prispevka za nadomestilo izgube zaslužka ob slabem vremenu ustrezno spremeni z uredbo Zveznega ministrstva za delo in gospodarstvo.

*Zvezne dotacije*

V primeru nepredvidljivih odhodkov blagajne jamči država za razliko sredstev po Zveznem zakonu o nadomestilu izpada zaslužka ob slabem vremenu

**NASLOVI ZA KONTAKT:**

**Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse  
Landesstelle Kärnten**

Bahnhofstraße 24

A - 9010 Klagenfurt

Tel.: ++43 (0)463 / 560 77

Faks: ++43 (0)463 / 560 77 / 54 914

**Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse  
Zentrale**

Kliebergasse 1a

A - 1050 Wien

Tel.: ++43 (0)1 / 54 606-0

Faks: ++43 (0)1 / 54 606 / 888

[www.buak.at](http://www.buak.at)



**Davčni predpisi****Davčna obveznost**

Kdor ima v Avstriji stalno bivališče ali običajno prebivališče, je neomejeni davčni zavezanec. V vsakem primeru nastane neomejena davčna zavezanost po šestih mesecih stalnega bivanja v Avstriji, ki velja za nazaj, pri čemer državljanstvo ni odločilno.

Neomejena davčna zavezanost pomeni, da se vsi prihodki v državi in v tujini davčno zajemajo v Avstriji. Sporazum o dvojnem obdavčevanju preprečuje, da bi morali davek za iste prihodke plačati večkrat, če bi imeli bivališče ali prihodke v več državah.

Prihodek v €	Davek	%
do 10.000,00	0	00,0 %
pri 25.000,00	5.750,00	23,0 %
pri 51.000,00	17.085,00	33,5 %
nad 51.000,00	-	50,5 %

**Dohodnina**

Načeloma velja, da plačujejo delavci in upokojenci davek od plač, samozaposleni pa davek od dohodkov. Oba davka se razlikujeta le po načinu pobiranja. Davčna stopnja je praviloma enaka. Vendar veljajo za delavce še dodatni odbitni zneski in posebne določbe za obdavčitev »drugih prejemkov«.

Delodajalec zadrži znesek davka od plač in do 15. v naslednjem mesecu odvede davčnemu uradu.

Dohodnina se samozaposlenim odmeri na osnovi davčne napovedi, ki jo predložijo davčnemu uradu.

Delavci vložijo davčno napoved, da se na novo preračuna davek za prihodke v koledarskem letu (poprej letna izravnava). Po letnem preračunu se praviloma izda dobropis, če zavezanec ni prejemal skozi vse leto prihodkov, od katerih je treba plačati davek od plač.

**Neobdavčena plačila**

Najpomembnejša neobdavčena plačila so:

- družinske doklade
- nadomestilo plače 8 tednov pred in 8 tednov po porodu ali primerljivi prihodki iz obveznega socialnega zavarovanja
- starševsko nadomestilo, dodatek k starševskemu nadomestilu in nadomestilo za nego in varstvo otroka

**Obračun davka od plač**

Že pri obračunu davka od plač upošteva delodajalec številne davčne olajšave in ugodnosti. Delavec mora delodajalcu sporočiti vse spremembe, ki vplivajo na obračun davkov (osebno stanje, bivališče, otroci, samohranilec/samohranilka, pavšalno nadomestilo za vožnjo na delo, odločba o neobdavčenem znesku). Delodajalec (ki je dolžan izpolniti obveznost do prijave) jamči za pravilen obračun davka od plač. Delodajalec mora delavcu izročiti obračun izplačane mesečne plače.

Obračun mora vsebovati tele podatke:

- bruto prejemek
- osnova za odmero obveznih prispevkov (socialnega zavarovanja)
- obvezni prispevki
- osnova za odmero davka od plač
- odtegljaj davka

### **Davčna prijava delavca**

Zahteva za odmero davkov se lahko vloži v petih letih. Pošlje se po pošti ali odda osebno v davčnem uradu. Davčni urad, ki je pristojen v kraju bivališča, odmeri davek na zahtevo delavca (prej: letna izravnava) in nakaže dobropis na njegov račun.

Dobropis lahko delavec navadno pričakuje v naslednjih primerih:

- če je med letom prejemal različne zneske plač in delodajalec ni saldiral davčnih obremenitev,
- če je med letom zamenjal delodajalca ali ni bil zaposlen vse leto,
- če ima zaradi nizkih prejemkov pravico do »negativnega davka«,
- če ima pravico do odbitne postavke kot samohranilec/edini hranitelj ali pavšala za vožnjo na delo, pa to ni bilo upoštevano v tekočem obračunu plače,
- če je uveljavljal neobdavčene zneske za manipulativne stroške, posebne izdatke ali izredne obremenitve, ki še niso bili upoštevani v odločbi o neobdavčenem znesku.

Z zahtevkom za odmero davkov se po preteku leta lahko uveljavlja:

- odbitni znesek za samohranilca/edinega hranitelja (če že ni bil uveljavljen pri delodajalcu),
- odbitni znesek za preživnino,
- dodatek za več otrok
- pavšalni znesek nadomestila za vožnjo na delo (če že ni bil uveljavljen pri delodajalcu)
- prispevke za prostovoljno vključitev v obvezno socialno zavarovanje pri zaposlitvi za krajši čas z nizkim dohodkom, če tega delodajalec ni upošteval,
- dodatni prispevek za zdravstveno zavarovanje sozavarovanih svojcev

### **Obvezna davčna prijava**

Če delavec ne vloži sam zahteve za odmero davkov ali tega ni dolžan storiti, bo od davčnega urada v naslednjih primerih prejel obrazec L1 s pozivom, da vloži davčno prijavo za odmero davkov:

- če je v koledarskem letu prejel bolniško nadomestilo iz obveznega socialnega zavarovanja ali nadomestilo po Zakonu o vojaških vajah (npr. vojaške vaje rezervistov in rezervnih častnikov);
- če je bila za koledarsko leto izdana odločba o neobdavčenem znesku. Davčna prijava za odmero davkov je v tem primeru obvezna samo, če je v odločbi določen previsok neobdavčeni znesek.

#### Odločba o neobdavčenem znesku

V tej odločbi so zajeti nekateri manipulativni stroški, posebni izdatki ali izjemne obremenitve, ki jih delodajalec lahko upošteva že pri tekočem obračunu plače, da plača delavec manj davka. Navadno se takšna odločba izda skupaj z dohodninsko odločbo na osnovi davčne prijave. Delavec dobi zraven tudi obvestilo, ki ga predloži delodajalcu.

Odločba o neobdavčenem znesku velja za drugo leto, ki sledi davčnemu obdobju. Dohodninski odločbi za koledarsko leto 2002 je na primer priložena odločba o neobdavčenem znesku in obvestilo za delodajalca za koledarsko leto 2004. Takšna odločba na osnovi leta 2002 začasno že upošteva neobdavčene zneske za leto 2004. Če bi dejanski odhodki v letu 2003 presejali neobdavčeni znesek v odločbi, se kompenzirajo na osnovi odmere davkov z dodatnim dobropisom. Če so odhodki nižji, se praviloma zahteva naknadno plačilo davka.

#### Cerkveni prispevki

Prispevki za uradno priznane cerkve in verske skupnosti se lahko uveljavijo na leto do največ € 75 (2004), € 100 od leta 2005. Odštejejo se lahko poleg prispevkov za prostovoljna zavarovanja, za katere je določena zgornja meja. Cerkveni prispevki se ne zmanjšajo za pavšal za posebne izdatke. Pod določenimi pogoji se takšni zneski lahko uveljavljajo tudi pri delodajalcu ali nosilcu pokojninskega zavarovanja.

#### Poslovalni stroški

To so odhodki ali izdatki za pobiranje, zavarovanje ali prejem prihodkov. Vsekakor morajo biti pogojeni s poklicem, torej povezani z dejavnostjo.

Poslovalni stroški se delijo v tri skupine:

- stroški, ki jih delodajalec avtomatsko upošteva ob odtegljaju davka od plače,
- stroški, ki se ob odtegljaju davka od plače upoštevajo na zahtevo,
- stroški, ki se uveljavljajo pri davčnem uradu (npr. prispevek za svet delavcev)

Stroški, ki jih delodajalec avtomatsko upošteva:

- prispevki za obvezno socialno zavarovanje, npr. pokojninsko, zdravstveno, zavarovanje za primer brezposelnosti in prispevki za stanovanjsko gradnjo;
- obvezni prispevki za interesna zastopstva, npr. prispevek za delavsko zbornico

- *sindikalna članarina, če se odtegne pri plači. Vplačnik lahko uveljavlja sindikalno članarino v davčni napovedi. Sindikat mu pošlje potrdilo o uplačanih zneskih, ki ga mora priložiti obrazcu za odmero davka.*
- *vračilo plače*