



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Raziskovalno-dokumentacijski sektor

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana

t: 01 478 94 26, f: 01 478 94 50, e: gp@dz-rs.si, www.dz-rs.si



PP - PRIMERJALNI PREGLED

IZPLAČILA 13. PLAČE IN BOŽIČNICE V DRŽAVAH EU

Pripravili:
mag. Mojca Pristavec Đogić
dr. Katarina Žagar

Številka naročila: 49/2011

Descriptor/Geslo: Plačilo za delo/Remuneration of work, Davek/Tax

Datum: 21. 9. 2011

Gradivo ne predstavlja uradnega mnenja Državnega zbora

1 Uvod

Poznamo več vrst izplačil, ki jih delodajalci lahko (ali morajo) izplačajo zaposlenim poleg redne plače. Dohodek, ki ga delavec prejme okrog božiča ali konca koledarskega leta običajno imenujejo 13. plača ali pa božičnica. Osnove oz. pravne podlage za njegovo izplačilo so po državah različne, prav tako zneski, ki jih zaposleni prejmejo. Ponekod so zneski predpisani z zakonom ali kolektivnimi pogodbami, nekje je višina izplačila odvisna od siceršnje delavčeve plače ali njegove uspešnosti, drugod pa je višina prejema vezana na poslovni uspeh podjetja. So države, ki takšnih izplačil praktično ne poznajo.

Pravni predpisi v Sloveniji izplačilo tako imenovanih božičnic in 13. plač ne opredeljujejo natančno. Zakon o delovnih razmerjih v drugem odstavku 126. člena določa le:

"Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi."

Slednje plačilo je obdavčeno kot dohodek iz delovnega razmerja po 1. točki prvega odstavka 37. člena Zakona o dohodnini.

V osnovi gre pri božičnici in 13. plači za dodatno izplačilo iz naslova poslovne uspešnosti, če je delodajalec dosegel ugodne rezultate. Pojem 13. plača se uporabi takrat, kadar je izplačilo v sorazmernih zneskih glede na efektivno opravljeno delo posameznika v letu, božičnica pa, kadar vsi zaposleni prejmejo plačilo v enakem znesku. Pri tem pa je potrebno za obe vrsti plačil obračunati vse predpisane prispevke za socialno varnost in druge obvezne dajatve (ZSSS, spletna stran).

Božičnica je lahko, za razliko od 13. plače, izplačana zaposlenim kot nagrada. Ker gre za nagrado, se zaposlenim ne všteva v pokojninsko osnovo, ampak se jo obravnava kot drugi prejemek. Da bi se lahko štela v pokojninsko osnovo, mora biti zapisana kot izplačilo na podlagi uspešnosti poslovanja. Pojasnilo ZPIZ-a št. 02340-/2008 z dne 29.12.2008 pa določa, da se v pokojninsko osnovo všteva vse, kar je izplačano kot del plače, če je to v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Pogodbe o zaposlitvi pa se navezujejo na kolektivne pogodbe, kjer je določena pravica iz poslovne uspešnosti. V primeru torej, da delodajalec izplačilo 13. plače ali božičnice opredeli kot del plače iz naslova poslovne uspešnosti, se za obe vrsti izplačil obračunajo prispevki za socialno varnost in dohodnino (ZSSS, spletna stran).¹

V nalogi prikazujemo normativno ureditev izplačil omenjenih dohodkov v nekaterih državah Evropske unije (EU), dosegljive statistične podatke ter davčne obremenitve, vezane na te prejemke delavcev. Nekaj podatkov o tem smo našli v dokumentih dostopnih na svetovnem spletu, za podrobnejše informacije pa smo se morali obrniti neposredno na pristojne institucije (finančna ministrstva, ministrstva za delo,

¹ Leta 1996, ko je ZSSS v socialnem sporazumu prvič pozivala k izplačilu 13. plače, je 13. plačo prejelo 2 % zaposlenih, leta 2007 jo je prejelo 30,3 %, leta 2008 26,4 % in leta 2009 26 % zaposlenih. Leta 2007 je v povprečju znašala 716 evrov, leta 2008 624 evrov, leta 2009 pa 536 evrov (ZSSS, spletna stran).

inšpektorati za delo ipd.). V nalogi smo zajeli vse odgovore, ki smo jih prejeli do oddaje naloge.

2 Praksa izplačevanja 13. plače in/ali božičnice v nekaterih državah EU

2.1 Avstrija

Posebni bonusi (13. in 14. plača) se v Avstriji obravnavajo kot zaslužek zaposlenih in se enkrat na leto izplačajo v višini enomesečne plače. Posebna izplačila (*Sonderzahlungen*) so urejena v individualnih pogodbah o zaposlitvi, kolektivnih pogodbah (gospodarstvo - pokrivajo 94 % zaposlenih) ali z zakoni (iz odgovora predstavnice Zveznega ministrstva za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov).

Dodatno mesečno plačilo ob koncu leta imenujejo 14. plača ali božičnica, poznajo pa tudi 13. mesečno plačilo oz. nam bolj znan regres za dopust. Božičnica se največkrat izplačuje skupaj s plačo za november, regres pa istočasno kot plače za junij.

Zaposleni, ki se pridružijo podjetju v tekočem koledarskem letu, prejmejo sorazmerni znesek posebnega plačila in ne celotnega zneska. Zaposleni, ki zapustijo podjetje med letom, pa so prav tako upravičeni do sorazmernega zneska posebnega plačila ne glede na to, kako se je zaposlitev zaključila (po Zakonu o delavcih - *Angestelltengesetz*) (Casapicola&Gross, spletna stran).

Možna so tudi dodatna izplačila, vezana na uspešnost delavca ali podjetja ter v primeru večjih podjetij tudi posebne pokojninske sheme ali opcija pridobivanja delnic podjetja (DLA, spletna stran).

Za sistem javnih uslužbencev smo iz Urada zveznega kanclerja prejeli informacijo, da so vsa plačila za javne uslužbence opredeljena z zakonom, tudi 13. in 14. plača:

Gehaltsgesetz 1956:

"(3) Außer den Monatsbezügen gebührt dem Beamten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 vH des Monatsbezuges, der ihm für den Monat der Auszahlung zusteht ...".

Poleg mesečne plače je uradnik upravičen do četrtnega plačila v višini polovice plače v mesecu plačila.

Ta del dohodka (13. in 14. plača) ni obdavčen z običajno progresivno stopnjo, ampak le 6 %, v kolikor ne presega šestino rednega letnega prihodka (znesek, ki to presega, je obdavčen z običajno progresivno stopnjo) (iz odgovora Urada zveznega kanclerja).

2.2 Belgija

V primeru izplačil 13. plače in božičnice v Belgiji veljajo določbe splošno zavezujočih kolektivnih pogodb, sklenjenih na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah, z dne 5. decembra 1968. Te vključujejo določbe glede višine plač, bonusov ob koncu leta itd. Tudi pogoji glede minimalnega plačila so v glavnem določeni v določbah sektorskih kolektivnih pogodb, ki se med seboj razlikujejo. Kateri pogoji kolektivne pogodbe se v posameznem podjetju uporabljajo, je odvisno od glavne dejavnosti zadevnega podjetja (FPSE, spletna stran).

Mnogi delodajalci v Belgiji svojim zaposlenim izplačujejo 13. plačo oz. "bonus" (*prime fin de d'année/jaarpremie*), nekateri pa tudi polovico 14. plače (običajno ob koncu leta). Ta izplačila morajo biti predvidene s pogodbo o zaposlitvi. V prvem in zadnjem letu zaposlitve se 13. plača/ bonus (in regres povezan z izrabo dopusta) izplača *pro rata* (za čas trajanja zaposlitve v posameznem letu). Nekateri delodajalci ponujajo tudi udeležbo pri dobičku ali bonus za produktivnost (*participation aux benefices/aandeel in de winst* ali *prime de productivité /produktiviteitspremie*), odvisno od uspešnosti podjetja, podružnice ali oddelka (običajno ob koncu leta ali do konca fiskalnega leta, če podjetje ne posluje v sistemu koledarskega leta).

V Belgiji ste upravičeni do omenjenega regresa za dopust v višini 85 % mesečne plače, običajno izplačanega v času poletja oz. kadar oseba vzame glavni letni dopust. Tudi to mora biti predvideno v pogodbi o zaposlitvi. Višina regresa se izračuna tako, da se 13 mesečnih plač deli s 13,85 ali pa 14 mesečnih plač, ki se jih deli s 14,85 (Justlanded, spletna stran).

2.3 Češka

Tudi na Češkem poznajo pojem 13. in 14. plače. Izplačila le-teh niso zakonsko obvezujoča, ampak izhajajo iz kolektivnih pogodb, pogodb o zaposlitvi in/ali internih aktov organizacij (Businessinfo, spletna stran).

2.4 Danska

Na Danskem ne poznajo posebnih izplačil v smislu 13. plače in božičnice (odgovor predstavnika *Dansk Arbejdsgiverforening*² - Konfederacija danskih delodajalcev).

Za izplačevanje 13. plače ali božičnega bonusa na Danskem ni pravne podlage. Sicer se delodajalec za izplačilo 13. plače lahko odloči, a se to v praksi dogaja zelo redko. Podobno je z božičnim ali t.i. letnim bonusom. Konfederacija delodajalcev sicer pripravlja tudi statistične podatke o plačah, vključno z bonusi, vendar je njihov obseg, po navedbah uslužbenca statističnega oddelka, nemogoče določiti. Ti dodatki se namreč ne vodijo ločeno od drugih vrst bonusov. Če pa je 13. plača ali božični bonus izplačan, je obdavčen tako kot ostali prihodki.

2.5 Grčija

Grčija pozna sistem 14 plač, ki ga je njihovo Ministrstvo za delo uvedlo že leta 1945. Sistem sestavlja 12 rednih mesečnih izplačil, eno izplačilo v višini plače v času božiča in dva polovična izplačila za Veliko noč in poleti. Namen je gospodinjstvom zagotoviti finance ob pomembnih praznikih in predstavljajo nekakšen "rezervni/varčevalni račun", ko se pojavijo dodatni stroški.

² Dansko združenje delodajalcev (DA), ustanovljeno leta 1896, je neprofitna organizacija, ki predstavlja 14 delodajalskih organizacij s članstvom več kot 28.000 danskih podjetij v predelovalnih dejavnostih, trgovini, transportu, storitvah in gradbeništvu.

Glavne dejavnosti DA so: (so)oblikovanje politike zaposlovanja, skrb za zdravje in varnost pri delu, koordinacija kolektivnih pogajanj, delovno pravo, mednarodni odnosi in analiza plač, odsotnosti z dela, konfliktov itd.

Pred božičem Grki prejmejo tako imenovan "božična dora" (*doro Christougennon*), kar bi lahko prevedli v božično darilo. Včasih izplačilo poimenujejo tudi 13. plača, izplačila ob Veliki noči in poleti pa 14. plača. V resnici ne gre za dodatne plače ali bonuse.

Božična dora ni vezana na delovno uspešnost ali učinkovitost. Znesek, ki ga posameznik prejme, je odvisen od tega, koliko je zaposleni med 1. majem in 31. decembrom tekočega leta dejansko bil na delovnem mestu in od višine plače do 10. decembra (morebitno kasnejše povišanje se ne upošteva). Dora se izračunava od redno zaslužene plače in ostalih nadomestil in bonitet (vključno s plačanim dopustom, prehrano, nadomestili za stanovanje in prevoz, dodatki za uspešnost, plačanimi nadurami, napitninami ipd.).

Polna božična dora se izračuna tako, da bruto mesečno plačo pomnožijo z 0,041666 (npr. 900 € x 0,041666 → 938 €). V primeru, da je posameznik upravičen le do delne dore, se ta izračuna tako, da se za vsakih 19 koledarskih dni trajanja zaposlitve upošteva 2/25 mesečne plače (plača dveh delovnih dni).

Božična dora mora biti izplačana v denarju, je obdavčena, plačila za socialno varnost iz tega naslova pa se izkazujejo ločeno od rednih mesečnih plačil. Gre za zakonsko obveznost. Neizplačilo, zamujanje z izplačilom ali zneski manjši od upravičenih, se smatrajo za kaznivo dejanje, ki se lahko kaznuje z zaporno kaznijo do 6 mesecev in globo.

Vendar pa je velika finančna kriza posegla v ta del pravic in jih omejila.

Do uveljavitve varčevalnih ukrepov so bili do dora upravičeni:

- javni uslužbenci;
- zaposleni v zasebnem sektorju;
- profesionalni vojaki;
- nezaposleni, registrirani pri OAED (grški zavod za zaposlovanje);
- upokojenci, ki prejemajo grško pokojnino.

Kot omenjeno, so bila maja 2010 uvedena posebna merila, ki so krog upravičencev in zneske zmanjšala:

- v javnem sektorju je bilo določeno, da se dora oz. 13. in 14. plača ne izplačuje več javnim uslužbencem, ki na mesec zaslužijo več kot 3.000 € bruto. Kdor zasluži manj, je v času božiča upravičen do zneska v višini 500 €, za Veliko noč in poleti pa do dveh zneskov v višini 250 €.
- Upokojenci, starejši od 60 let, ki prejemajo mesečno manj kot 2.500 € bruto pokojnine, so ob božiču upravičeni do 400 € dore in zneskov v višini 200 € ob Veliki noči in poleti.
- Upokojenci, starejši od 60 let, ki prejemajo mesečno več kot 2.500 € bruto pokojnine, do dore niso upravičeni.
- Upokojenci, ki so mlajši od 60 let do 13. in 14. "plače" niso upravičeni, razen če imajo dovolj let vplačevanja prispevkov ali otroke, mlajše od 18 let ali študente stare do 24 let.³

³ Poleg tega je grška vlada za upokojence (starejše od 60 let) z zelo nizkim standardom odobrila še dodatna izplačila v času božiča:

- 100 € posameznikom, katerih bruto letni prihodek znaša od 8.501 do 10.500 € (ali skupni prihodek gospodinjstva 14.501-16.500 €);
- 200 € posameznikom, ki imajo bruto letni prihodek od 7.001 do 8.500 € (ali skupni prihodek gospodinjstva 12.001-14.500 €);
- 300 € posameznikom ki imajo bruto letni prihodek 7.000 € (ali skupni prihodek gospodinjstva do 12.000 €).

Tudi v zasebnem sektorju so se zaradi gospodarske krize napovedovale spremembe, na podlagi katerih bi 13. in 14. plačo vključili v 12 rednih mesečnih izplačil. Vendar pa je bila julija lansko leto podpisana nova kolektivna pogodba, kjer je zapisano, da ti izplačili ostaneta samostojni. Dogovor je bil, da leta 2010 ta izplačila ne bodo usklajevana z inflacijo, letos in prihodnje leto pa bo uskladitev le 1,5 - 1,7 % (precej nižja od trenutne dejanske inflacije) (OAED in Livingingreece, spletne strani).

2.6 Italija

V Italiji so plače v večini panog določene preko kolektivnih pogajanj med delodajalci in sindikati. Vendar pa se plače za isto delo med različnimi regijami precej razlikujejo. Zaposleni na primer v Milanu in drugih severnih mestih, so na splošno najbolj plačani (povezano tudi z višjimi življenjskimi stroški).

Večina zaposlenih v Italiji okoli Božiča prejme tudi "dodatno" plačo, znano kot 13. plača (*tredicesima mensilità*) ali božičnica (*gratifica natalizia*), mnogi zaposleni pa tudi 14. plačo (*quattordicesima mensilità*) v času pred poletnimi počitnicami. Zaposleni v bančni in naftni industriji pa lahko prejmejo tudi 15. in 16. plačo (Expats in Italy).

Vsa dodatna izplačila morajo biti predvidena že v pogodbi o zaposlitvi. Dodatne plače so zagotovljeni bonusi in niso vezani na uspešnost podjetja. V prvem in zadnjem letu zaposlitve se višina dodatnih plač in drugih nagrad izračunava z upoštevanjem dejanskega časa zaposlitve v tem letu (izračunano v dvanajstinah ali *dodicesimi*). Višji in srednji menedžerji pogosto prejmejo še dodatne bonuse (*premi e gratificazioni*) v višini približno 10 do 20 odstotkov letne plače, ki pa so običajno vezani na ustvarjeni dobiček.

Pred kratkim je vlada predlagala nekaj ukrepov, ki bi zajezili vedno večjo gospodarsko krizo, ki je močno okrnila tudi italijansko gospodarstvo. Med predlaganimi ukrepi je tudi ta, ki se nanaša na sistem 13. plač v javnem sektorju. Izplačilo naj bi bilo odslej vezano na uspešnost. Predlagano je, da če tisti, ki delajo v javnem sektorju, ne izpolnjujejo določenih ciljev učinkovitosti, ne prejmejo 13. plače (MLPS in Italy Chronicles, spletne strani).

2.7 Latvija

Delovnopravni predpisi v Latviji ne vsebujejo določil, ki bi posebej urejala področje 13. plač. Vendar pa zaposleni in delodajalci v skladu z delovno zakonodajo lahko sklenejo dogovor (kolektivna pogodba ali individualne pogodbe o zaposlitvi) o izplačilu 13. plače ali/in drugih bonusov.

V javni upravi so plače regulirane s posebnim zakonom. Javni uslužbenci sicer imajo pravico do 13. plače, a ne v letih 2011 in 2012.

V primeru, da se 13. plača izplačuje, je obdavčena enako kot "redna" plača (iz odgovora predstavnika latvijskega Inšpektorata za delo).

2.8 Luksemburg

Letna rast plač, se praviloma usklajuje s kolektivno pogodbo, ki velja za gospodarstvo, in je vezana na rast življenjskih stroškov (Working in Luxembourg, spletno mesto).

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za nedoločen čas (CDI - *Contrat à Durée Indéterminée*)⁴ ali pa za določen čas (CDD - *Contrat à Durée Déterminée*). Pogodba o zaposlitvi mora biti pisna in izročena zaposlenemu, preden prične z delom. Vsebovati mora naslednje podatke: narava delovnega mesta - položaja, opis nalog, delovni čas, osnovna plača, ugodnosti, dogovorjene nagrade - bonusi ali udeležba pri dobičku, trajanje poizkusne dobe (Guide to living and working in Luxembourg, spletno mesto).

Mnogi delodajalci izplačujejo t. i. 13. mesečni "bonus" svojim zaposlenim, nekateri dodajo celo polovico plače "14. meseca," ki se običajno izplača ob koncu leta. Ta izplačila (*prime fin de d'année/jaarpremie*) morajo biti vključena v pogodbo o zaposlitvi. V prvem in zadnjem letu zaposlitve se 13. mesečni bonus plača sorazmerno (*pro rata*) glede na prisotnost zaposlenega na delovnem mestu v celotnem koledarskem letu. Nekateri delodajalci nudijo tudi spremenljivo delitev dobička glede na produktivnost oziroma uspešnost (*participation aux bénéfices/aandeel in de winst or prime de productivité/productiviteitspremie*) (Working in Luxembourg, spletno mesto).

Nekateri delodajalci pa izplačujejo ločeno delitev dobička (*profit-sharing*) ali bonus glede na uspešnost poslovanja (*performance-related bonus system*). Letni znesek se običajno izplača ob koncu leta ali ob koncu fiskalnega leta. Višina bonusa je odvisna od splošne učinkovitosti podjetja in doseganja posebnih ciljev v tem letu. Izračuna se v odstotkih od letne ali mesečne plače zaposlenega v tem obdobju. Takšen bonus lahko je ali pa ni sestavni del pogodbe o zaposlitvi (Working in Luxembourg, spletno mesto).

K pravilnemu razumevanju problematike prispeva razlikovanje med dvema glavnima kategorijama variabilnega dela plače:

- plačilo delovne uspešnosti posameznikov ali skupin (*performance-related pay linked to individuals or teams*), in
- sistem variabilnega plačila glede na učinkovitost, uspešnost podjetja (*systems of variable pay linked to company results*), npr. delitev dobička, dividende, delniške opcije, itd.

(Variable Pay in Europe, spletno mesto).

V Luksemburgu so vsa variabilna plačila urejena s kolektivnimi pogodbami. Kolektivne pogodbe o variabilnem delu plače so aktualne predvsem v zadnjem desetletju. Te v skoraj vseh glavnih sektorjih predvidevajo izplačilo t. i. 13. mesečnega bonusa ali izplačilo fiksne ali variabilnega zneska ob koncu leta. Izplačila med letom niso v navadi. Kolektivne pogodbe običajno dela na akord (*piecework*)⁵ ne določajo zelo podrobno. Novejši sporazumi glede variabilnega dela plač so bili podpisani v bančnem sektorju in v panogi predelave železa in jekla, nedavno pa tudi v podjetjih: *Villeroy et Boch*, *Paul Würth*, *Goodyear*, *Dupont de Nemours* in *Circuit Foil* (Variable Pay in Europe, spletno mesto).

⁴ Te prevladujejo. Pogodba za določen čas se sklene le v posebnih okoliščinah, na primer: za sezonsko delo, začasno povečan obseg dela ali za zamenjavo odsotnega delavca (več: Guide to living and working in Luxembourg, spletno mesto).

⁵ Zaposlitev, v kateri je delavec plačan glede na rezultat dela (plačilo glede na količino opravljenega dela in ne plačilo glede na trajanje).

Zaposlenemu se dohodnina (*income tax*) obračuna glede na prejeti dohodek po sistemu "plačaš, kolikor zaslužiš" (*pay as you earn*). Osnovo za obračun davkov vsebuje uradna davčna kartica (*official tax card*). Razred obdavčitve se oblikuje glede na status, ki ga ima posameznik; upošteva se zakonski stan, število otrok v gospodinjstvu ipd. Z uradno davčno kartico razpolaga delodajalec, da lahko odvaja ustrezne davke, zaposleni pa mora o vseh spremembah obveščati tako davčni urad kot delodajalca (Guide to living and working in Luxembourg, spletno mesto).

Prihodki mnogih zaposlenih, predvsem vodstva oziroma višjih vodstvenih delavcev so precej višji od osnovnih mesečnih prejemkov. Nekatera podjetja zaposlenim zagotavljajo dodatne koristi oziroma ugodnosti, kot so: službeno vozilo, plačilo šolnin, ugodnosti pri stanovanjih (*interests-free home*), posojila, članstvo v lokalnih klubih in športnih organizacijah. Te dodatne ugodnosti so običajno obdavčljive (Working in Luxemburg, spletno mesto).

2.9 Nemčija

Nemška delovnopravna zakonodaja je zajeta v več posameznih zakonih in temelji na civilnem pravu. Kolektivne pogodbe imajo polno pravno veljavo. Pogodba o zaposlitvi je lahko ustna ali pisna. Priporočljiva je pisna oblika (v primeru kakršnih koli sporov). Pogodba o zaposlitvi vsebuje naslednje podatke: ime in naslov delodajalca in delavca, datum začetka zaposlitve, določen čas zaposlitve, poskusno obdobje in trajanje poskusnega obdobja, kraj zaposlitve, naravo dela, znesek plače, dogovorjeni delovni čas, trajanje letnega dopusta in odpovedni rok v primeru prenehanja delovnega razmerja⁶ (Guide to living and working in Germany, spletno mesto).

Po podatkih novic IT (*IT News "Business It News"*) so v lanskem letu (2010) tri četrtine nemških podjetij izplačale zaposlenim t. i. božični bonus, to je 72 odstotkom zaposlenih v Nemčiji. Podatki izhajajo iz študije o plačah, v kateri je sodelovalo 326 zaposlenih iz različnih panog. V primerjavi z letom prej (2009) se je v lanskem letu (2010) izplačilo božičnih bonusov povečalo za tri odstotne točke. Leta 2009 je delavcem božičnico izplačalo 69 odstotkov anketiranih podjetij⁷ (Three quarters of German companies pay Christmas bonuses, spletno mesto).

V letu 2010 je načrtovala izplačilo božičnic še četrtnina podjetij več kot leto prej. Tu so vključene tudi javne službe (vojska) z 89 odstotki, sledi gradbeništvo z 82 odstotki. Na zadnjem mestu je industrija z 61 odstotki (Three quarters of German companies pay Christmas bonuses, spletno mesto).

Nekatera podjetja so se odločila za izplačilo nagrade namesto božičnice. Ta temelji na uspešnosti oziroma učinkovitosti. Tako je povedal *Matthias Schneider*, predsednik uprave *Sage HR Solutions*. Na splošno je mogoče zaznati trend izplačil na podlagi uspešnosti ob koncu leta. Raziskava kaže, da približno petina podjetij (21 odstotkov) izplača božični bonus, a gre v bistvu za izplačilo na osnovi uspešnosti (Three quarters of German companies pay Christmas bonuses, spletno mesto).

⁶ Če delojemalec in delodajalec nista sklenila pisne (podpisane) pogodbe o zaposlitvi, je delodajalec dolžan dati delavcu izpis, kjer so navedeni osnovni podatki in pogoji zaposlitve v roku enega meseca od začetka delovnega razmerja (Guide to living and working in Germany, spletno mesto).

⁷ *Diana Keller* (glavna urednica revije - *Lohn+Gehalt*) meni, da gre za jasn znak okrevanja od gospodarske krize glede na to, da izplačilo božičnic narašča.

Posamezne davčne stopnje v Nemčiji so progresivne.⁸ Davki na dohodek (*Income taxes*) so se v zadnjem času zmanjšali, najvišja davčna stopnja je 45 %. Po zakonu zaposleni plačujejo davek glede na to, koliko zaslužijo. Obvezna dajatev (za socialno varnost) znaša približno 20-21 % plače, enak znesek plača tudi delodajalec (Guide to living and working in Germany, spletno mesto).

2.10 Poljska

Na Poljskem je vprašanje dodatnega letnega prejemka v javnem sektorju (13. plače) regulirano v določilih Zakona o dodatnih letnih prejemkih za zaposlene osebe, ki se financirajo iz državnega proračuna (iz leta 1997).

Določbe tega zakona iz 1. člena natančneje predstavijo, za katere subjekte zakon velja:

- državni organi, financirani iz državnega proračuna, za katere so sredstva za plače določena na podlagi posebnega pravnega akta;
- službe javnih organov, inšpekcijski organi, organi za varstvo prava in sodišč, navedeni v 139. členu Zakona o javnih financah;
- lokalne oblasti - njihove enote, ki s svojimi financami upravljajo na podlagi pravil, določenih v Zakonu o javnih financah;
- pisarne poslancev, senatorjev, skupne pisarne poslancev in senatorjev ter pisarne parlamentarnih klubov ali skupin.

Določbe Zakona o dodatnih letnih prejemkih za zaposlene osebe, ki se financirajo iz državnega proračuna, pa se ne uporabljajo za:

- osebe iz 2. člena Zakona o prejemkih za osebe, ki so na državnih vodstvenih položajih (iz leta 1981);⁹
- vojaki in pripadniki policije, agencija za notranjo varnost, zunanja obveščevalna agencija, vojaške protiobveščevalne službe, vojaške obveščevalne službe, Glavni urad proti korupciji, mejna straža, carinska služba, državna gasilska brigada, zaposleni v zaporih in Urad vlade za varnost (*Biuro Ochrony Rzqdu*).

Pogoji glede izplačevanja dodatnih letnih bonusov so lahko natančneje določeni še v določbah aktov, ki urejajo posebne vrste storitev (na primer 110. člen Zakona o policiji), v kolektivnih pogodbah, v predpisih o nagrajevanju in v individualnih pogodbah o zaposlitvi (iz odgovora predstavnika poljskega inšpektorata za delo).¹⁰

⁸ Progresivna obdavčitev je obdavčitev, pri kateri velja višja davčna stopnja za večjo davčno osnovo.

⁹ Te osebe so: predsednik Republike Poljske, predsednik vlade in njegovi namestniki, predsednika Sejma in Senata in njuni namestniki, ministri in državni sekretarji ter njihovi namestniki, predsednik Narodne banke Poljske in njegov namestnik, varuh človekovih pravic in njegov namestnik, predsednik vrhovnega urada za revizijo in njegov namestnik, glavni inšpektor za delo in njegovi namestniki, generalni inšpektor za varstvo osebnih podatkov in njegov namestnik, predsednik Poljske akademije znanosti in njegov namestnik, predsednik in člani Nacionalnega Sveta za radiodifuzijo, osebe na vodstvenih položajih v drugih državnih institucijah, predsedniki pokrajin in njihovi namestniki.

¹⁰ S poljskega ministrstva za finance pa so nam poslali povsem konkreten primer obdavčitve 13. plače, ki ga predstavljamo v nadaljevanju. Denimo, da zaposleni dobi 13. plačo v višini 5.000 PLN¹⁰ bruto. Od tega zneska se prispevki za socialno zavarovanje izračunajo na naslednji način:

- prispevki za pokojnino: $9,76 \% \times 5.000 \text{ PLN} = 488,00 \text{ PLN}$;
- prispevki za rento (*annuity*) = $1,5 \% \times 5.000 \text{ PLN} = 75,00 \text{ PLN}$;
- prispevki za zdravstveno zavarovanje = $2,45 \% \times 5.000 \text{ PLN} = 122,50 \text{ PLN}$;

Skupaj prispevkov za socialno zavarovanje = $13,71 \% \times 5.000 \text{ PLN} = 685,50 \text{ PLN}$.

Izračun dohodnine za 13. plačo pa poteka v naslednjih korakih:

2.11 Portugalska

Na Portugalskem delavci ob koncu leta običajno prejmejo prejemek v višini osnovne mesečne plače in ga zato imenujejo tudi "*Decimo-terceiro*" (trinajsta plača). Čeprav ta bonus ni določen v splošnih pravilih, ki urejajo pogodbe o zaposlitvi, je postal redna praksa prek določil kolektivnih pogodb. Posledica tega je, da zakonodaja s področja socialne varnosti sedaj zahteva, da je ta prejemek treba upoštevati pri določanju višine nekaterih dajatev. Prevladujoče mnenje je, da to plačilo predstavlja nekakšen odlog izplačil prihodkov, ki so se nabrali ali postopno prislužili skozi vse leto (Eurofound, spletna stran).

Vendar pa so Portugalsko poleti preplavili veliki medijski naslovi z udarno vsebino: "*Portugalski premier ukinil Božič!*". Junija je namreč portugalski nacionalni statistični urad oznanil, da je proračunski primanjkljaj v prvem četrtletju letošnjega leta znašal 8,7 % BDP (sicer je bil za celo leto načrtovan 5,9 % primanjkljaj). Iz tega je sledilo, da mora vlada sprejeti dodatne ukrepe, če želi doseči pogoje za prejem pomoči s strani EU in Mednarodnega denarnega sklada. Novi portugalski premier je tako med drugim napovedal uvedbo novega davka. Gre za 50 % obdavčitev 13. plače/božičnice, s čimer načrtujejo v proračunu zbrati dodatnih 800 milijonov € (Focus Economics, spletna stran).

2.12 Romunija

Romunski premier je v skladu z zavezo vlade Mednarodnemu monetarnemu skladu (IMF) lansko leto sporočil, da bodo pokojnine v letu 2011 ostale zamrznjene, poleg tega pa je napovedal, da že v letu 2010 ne bo izplačila 13. plač za javne uslužbenke, v letu 2011 pa tudi regresa in subvencij za ogrevanje. Ocena je bila, da bi taki ukrepi imeli za posledico 0,2 privarčevanega % BDP.¹¹

-
- od bruto zneska (5,000 PLN) odštejemo vsoto prispevkov za socialno zavarovanje: 5,000-685,50 = 4.314,50 PLN;
 - od dobljenega zneska odštejemo stroške, ki se odštevajo od davčne osnove (v letu 2011 to znaša 111,25 PLN): 4.314,50 - 111,25 = 4.203,25 PLN;
 - pridobljeni znesek se zaokroži: 4203 PLN. To je znesek na podlagi katerega se izračuna davek od dohodka, in sicer: 4203 x 18 % = 756,54 PLN.

Dobljen znesek se zmanjša za "olajšave" (46,34 PLN) in del zdravstvenega prispevka (7,75 % x = 4.314,50 PLN 334,37 PLN), kot sledi: 756,54 - 46,34 - 334,37 = 375,83 PLN. Znesek se zaokroži (376 PLN) in to je končni znesek davka od dohodka.

Drugi del zdravstvenega prispevka se plača Zavodu za socialno zavarovanje (ZUS) in se izračuna na naslednji način: 4.314,50 PLN x 9 % = 388,31 PLN.

Če povzamemo: od zneska plače v višini 5.000 PLN (bruto plača) se odšteje: 685,50 PLN (prispevki za socialno zavarovanje), 376 PLN (dohodnina), 388,31 PLN (zdravstveni prispevek plačan ZUS). Končni neto znesek 13. plače torej znaša 3.550,19 PLN, kar pomeni, da zaposleni prejme približno 70 % bruto plače (iz odgovora predstavnika poljskega Ministrstva za finance).

¹¹ V letih 2007 in 2008 so bili v Romuniji sprejeti zakoni, ki so še poslabšali njeno pripravljenost na ekonomsko krizo, ki jo je tako kot druge države EU prizadela leta 2009. Višina pokojnin je bila podvojena, plače so se povečale za več kot 50 %, uvedli so porodniški dopust v trajanju dveh let in posebne bonuse za zaposlene v javnem sektorju (Bucarest Hebdo, spletna stran).

Prav tako je vlada obljubila IMF, da v parlament pred prejemom sredstev in brez zelene luči Evropske komisije ne bo poslala nobenega predloga sprememb na področju plač. Poleg tega pa bo pripravila predlog sprememb o obdavčitvi velikega premoženja in bo razširila definicijo obdavčljivega dohodka, tako da bodo vsi dohodki iz virov, ki niso posebej izvzeti iz obdavčitve, obdavčeni (Bucarest Hebdo, spletna stran).

Iz romunske podružnice PwC (*PricewaterhouseCoopers Tax Advisors*) smo v obliki tabel prejeli podatke pridobljene v raziskavi o bonusih, ki so jo izvedli v zasebnem sektorju.

Več kot polovica delodajalcev (61 %) je odgovorila, da vsem svojim zaposlenim izplačujejo fiksne bonuse, ki so neodvisni od uspešnosti posameznika ali podjetja. Izjema je sektor najemanja zunanjih izvajalcev (*outsourcing*) in skupni servisni centri (*shared service centres*)¹².

Tabela 2.1: Delež delodajalcev, glede na izplačevanje fiksnih bonusov

Fiksni bonusi (% delodajalcev)	Izplačujejo vsem zaposlenim	Izplačujejo določenim skupinam zaposlenih	Ne izplačujejo
Avtomobilska industrija	63	25	13
Bančništvo	65	6	29
Distribucija hrane in pijač	100	0	0
Industrija	70	10	20
IT	50	0	50
Leasing/zakup	25	0	75
Outsourcing in skupni servisni centri	0	0	100
Farmaceutska industrija	48	0	52
Trgovina na drobno	80	0	20
Skupaj	61	0	34

Vir: PwC, april 2011.

Tabela 2.2: Tipi izplačanih bonusov (delež izplačevalcev)

Tip bonusa (% izplačevalcev)	13. plača	14. plača	8. marec	Rojstni dan	Božič	Dan podjetja	Velika noč	Lojalnost podjetju	Dopust
Avtomobilska	25	0	38	0	75	13	50	25	38

¹² Podobno kot *Business Process Outsourcing* (BPO). Gre za neko vrsto *outsourcinga*, ki vključuje sklepanje pogodb za prenašanje dejavnosti in odgovornosti posameznih poslovnih funkcij (ali procesov) na drugega ponudnika storitev (organizacijo).

industrija									
Bančništvo	24	0	29	0	24	6	18	0	6
Distribucija hrane in pijač	0	0	14	0	100	0	100	29	43
Industrija	20	0	30	0	55	0	55	25	40
IT	33	0	17	0	33	17	17	0	17
Leasing/zakup	25	0	0	0	0	0	0	0	0
Outsourcing in skupni servisni centri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Farmaceutska industrija	9	4	9	13	22	9	13	17	4
Trgovina na drobno	10	10	10	0	50	0	40	20	40
Skupaj	16	2	19	3	40	5	33	15	21

Vir: PwC, april 2011.

Iz zgornje tabele (2.2) je razvidno, da sta najbolj običajna bonusa, ki jih izplačujejo delodajalci, posebni izplačili okoli Božiča in Velike noči.

Bonusi se izplačujejo vsem zaposlenim kot fiksni znesek ali kot delež delavčeve plače. Višina izplačil za Božič in Veliko noč se na primer giblje med 250 in 2.000 RON¹³ (iz odgovora predstavnika romunske podružnice PwC).

2.13 Španija

Podlago za izplačilo 13. in 14. plače v Španiji predstavlja Kraljevi zakonodajni dekret, s katerim se je potrdilo besedilo Zakona o delavskem statusu (*Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*), ki v 31. členu določa:

"Delavec ima pravico do dveh dodatnih plačil na leto, do enega od njih ob Božiču in do drugega v mesecu, ki se določi s kolektivno pogodbo ali s sporazumom med delodajalcem in predstavniki delavcev. Prav tako se s kolektivno pogodbo določi znesek teh bonusov.

V kolektivnih pogodbah se lahko določi tudi, da se dodatna izplačila porazdeli v dvanajst mesecev."

(MTIN, spletna stran).

¹³ 1 RON (Romanian New Lei) = 0.23398 EUR.

3 Študija Wageindicator¹⁴

Med iskanjem literature za nalogo smo naleteli tudi na študijo, ki jo kratko predstavljamo v nadaljevanju. Študijo so izvedli med letoma 2006 in 2008. Na podlagi 176.178 izpolnjenih vprašalnikov s strani zaposlenih so analizirali stanje na področju prejemanja različnih bonusov v petih evropskih državah: v Belgiji, na Finskem, v Nemčiji, na Nizozemskem in v Združenem kraljestvu in prišli do naslednjih rezultatov:

Tabela 3.1: Delež zaposlenih, ki prejema jo neko obliko bonusa

Država	Belgija	Finska	Nemčija	Nizozemska	Združeno kraljestvo
Letni bonus	96	91,8	81,1	89,1	59,9
Božičnica (ali drug bonus prejet ob koncu leta)	87,7	-	63,5	37,6	18,2
Regres za dopust	90,1	86,3	56,1	84,0	23,0
Delež pri dobičku	7,2	7,3	15,3	12,3	10,7
Drugi letni bonus	9,8	13,7	16,8	6,5	16,3
Božičnica + udeležba pri dobičku + ostali bonusi	1,4	0,1	1,1	0,8	0,4
Brez letnega bonusa	4,0	8,2	18,9	10,9	40,1

Vir: Wageindicator: 2006-2008.

Analiza podatkovne baze Wageindicator kaže, da se praksa izplačila posebnih letnih bonusov razlikuje od države do države. V primeru predstavljenih petih držav je Belgija na prvem mestu glede deleža zaposlenih, ki dobijo vsaj eno od oblik letnega bonusa. Sledijo Finska in Nizozemska, v Združenem kraljestvu pa le okoli 60 % zaposlenih dobi neke vrste letnega nadomestila.

Analiza podatkov, ki so prikazovali tudi izplačilo bonusov po nekaterih izbranih panogah, pa je pokazala, da imajo v tradicionalnih industrijah/panogah relativno visoko stopnjo bonusov. Panoge, kot so: hotelirstvo in gostinstvo, izobraževanje, zdravstvo in

¹⁴ Wageindicator Foundation je neprofitna organizacija, ki je usmerjena v povečevanje preglednosti trga dela z zagotavljanjem informacij povezanih s plačili. Ustanovljena je bila leta 2003 na podlagi nizozemskega prava. Gre za skupno pobudo FNV (nizozemske Konfederacije sindikatov), Univerze v Amsterdamu (AIAS - *Institute of Advanced Labour Studies*) in karierne spletne strani Monster.

socialno delo pa imajo dodatke nižje od povprečja države. To velja predvsem za Veliko Britanijo in Nemčijo (WSI, spletna stran).

4 Zaključek

Obravnavano problematiko dodatnih izplačil ob koncu leta lahko proučujemo z več vidikov: kot enega izmed mehanizmov motiviranja zaposlenih, kot socialni korektiv ali kot dodaten strošek dela.

V Sloveniji je izplačilo božičnic vezano predvsem na določbe kolektivnih pogodb. Sicer pa so božičnice in/ali trinajste plače običajne v skoraj vseh obravnavanih državah: v Avstriji, Belgiji, na Češkem, v Grčiji, Italiji, Latviji, Luksemburgu, v Nemčiji, na Poljskem, Portugalskem, v Romuniji in v Španiji,¹⁵ vendar je krog upravičencev od države do države drugačen (običajno jih določijo kolektivna pogajanja). Tudi zneski in obdavčitve teh izplačil so po državah različne. Poleg tega pa je njihovo izplačevanje že bilo ali pa je, v večini obravnavanih držav zaradi gospodarske krize, postavljeno pod vprašaj.

Na podlagi proučenih virov lahko ugotovimo, da je izplačilo 13. plače, bonusov, nagrad ali kakorkoli že imenujemo dodatek k redni plači, izplačan ob koncu leta, praksa v več evropskih državah.

Zanimiva je tudi ugotovitev študije *Variable pay in Europe*, iz katere izhaja razlikovanje v plačilih variabilnega dela plače po regijah. Kot primer navajajo Italijo in Nemčijo; v Nemčiji je izplačilo variabilnega dela plače bolj značilno oziroma pogostejše na zahodu kot na vzhodu, v Italiji pa je veliko bolj pogosto na severu kot na jugu.

Med literaturo smo zasledili tudi, da so zaposleni v večini držav Latinske Amerike upravičeni do 13. plače, ki jo delodajalec izplača konec leta. V Braziliji je to v višini največje prejete plače v tistem letu, medtem ko je v drugih državah, kot so Kolumbija, Argentina in Nikaragva, znesek 13. plače osnovna plača izplačana v zadnjem mesecu. Mehiški zakon na primer zahteva najmanj dvo-tedensko plačo in ne mesečno, v Čilu pa je 13. plača razdeljena med septembrom in decembrom. Tudi tam 13. plačo ločijo od bonusa za Božič (božičnica), ki pa ni obvezen (NA, spletna stran).

Dodatno izplačilo v obliki božičnice ali 13. plače naj bi bilo nekakšno priznanje za dobro opravljeno delo. Vendar pa je psihološka znanost skeptična glede trditve, da gre tu za učinkovit prijem motiviranja zaposlenih. Po mnenju psihologov je ukrep z vidika motivacije učinkovit, če so bonitete vezane na učinkovitost na delovnem mestu. Tako zaposleni dojemajo svojo "pridnost" kot vredno truda. Izplačila naj ne bi bila obvezna in tako pričakovana s strani zaposlenih ne glede na stopnjo njihove delovne uspešnosti in uspešnosti podjetja.

Božičnica kot obdarovanje pa se postavlja pod vprašaj tudi z vidika trenutne ekonomske situacije in vedno večje fluktuacije delavcev (Psychology Today, spletna stran).

Pripravili:

mag. Mojca Pristavec Đogić

dr. Katarina Žagar

¹⁵ Z izjemo Danske, od koder so nam sporočili, da sicer obstaja teoretična možnost takih izplačil, ki pa se v praksi praviloma ne izvajajo (iz odgovora predstavnika *Dansk Arbejdsgiverforening*).

Literatura in viri

- Bucarest Hebdo: Pensions to remain frozen in 2011 too, 13th salary to disappear. Spletno mesto: <http://www.nineoclock.ro/> (14. 9. 2011).
- Casapicola&Gross. Payroll Accounting. Spletna stran: http://www.taxes.at/en/content/about_us/news/detail.php?id=7 (1. 9. 2011).
- Računovodja: Davčna obravnava izplačil zaposlenim ob novem letu (božičnica, 13. plača). Spletno mesto: <http://www.racunovodja.com/> (8. 9. 2011).
- DLA: Be Aware Global. Spletno mesto: <http://www.dlapiper.com/> (13. 9. 2011).
- Eurofound: Portugal. Christmas Bonus. Spletno mesto: <http://www.eurofound.europa.eu/> (14. 9. 2011).
- Expats in Italy. Spletno mesto: <http://www.expatsinitaly.com/node/191> (25. 8. 2011).
- Focus Economics. Fiscal deficit surprises to the downside in Q1 amidst new austerity measures. Spletno mesto: <http://www.focus-economics.com/> (2. 9. 2011).
- FPSE. Federal Public Service Employment. Legal rules applicable to posting. Spletna stran: <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224> (31. 8. 2011).
- Guide to living and working in Germany. Spletno mesto: <http://www.exposurejobs.com/> (24. 8. 2011).
- Guide to living and working in Luxembourg. Spletno mesto: <http://exposurejobs.com/> (24. 8. 2011).
- Businessinfo: Posting of workers. Spletno mesto: <http://www.businessinfo.cz/> (8. 9. 2011).
- Italy Chronicles. Austerity Measures for Italy Mark Two. Spletno mesto: <http://italychronicles.com/> (30. 8. 2011).
- Justlanded. Spletno mesto: <http://www.justlanded.com> (2. 9. 2011).
- Livingingreece: Greece: Christmas Doro. Spletna stran: <http://livingingreece.gr/2010/12/21/christmas-doro-greece/> (22. 8. 2011).
- MLPS. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Spletno mesto: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro> (25. 8. 2011).
- MTIN: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Spletno mesto: <http://www.mtin.es/es/Guia/texto/index.htm> (15. 9. 2011).
- NA. Nearshore Americas. The 13th Month Syndrome and Other 'Rigid' Worker Protections. Spletna stran: <http://nearshoreamericas.com/buyer-beware-the-13th-month-syndrome-and-wage-protections-nearshore-outsourcing/> (31. 8. 2011).
- NLB: Nova Ljubljanska banka. Spletno mesto: <http://www.nlb.si/> (8. 9. 2011).
- OAED: Manpower Employment Organisation. Spletno mesto: <http://www.oaed.gr/> (22. 8. 2011).
- Odgovor predstavnice Zveznega ministrstva za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov, z dne 2. 9. 2011.
- Odgovor predstavnika *Dansk Arbejdsgiverforening*, z dne 1. 9. 2011.
- Odgovor predstavnika latvijskega Inšpektorata za delo, z dne 9. 9. 2011.
- Odgovor predstavnika poljskega Inšpektorata za delo, z dne 7. 9. 2011.
- Odgovor predstavnika poljskega Ministrstva za finance, z dne 8. 9. 2011.
- Odgovor predstavnika romunske podružnice PwC, z dne 16. 9. 2011.
- Odgovor predstavnika Urada zveznega kanclerja, z dne 21. 9. 2011).
- Performance-related bonuses utilised May 2011. Spletna stran: <http://www.payandbenefitsmagazine.co.uk/pab/article/performance-related-bonuses-utilised-12318782> (2. 9. 2011).
- Psychology Today : The Psychology of the Christmas Bonus. Spletno mesto: <http://www.psychologytoday.com/> (15. 9. 2011).

Radio CZ. Most employers expected to be generous with Xmas bonuses. Spletna stran: <http://www.radio.cz/en/print/article/11444> (1. 9. 2011).

The Wall Street Journal. Portugal's PM Cancels Christmas. Spletna stran: <http://online.wsj.com/article/SB10001424052702303365804576429511147760684.html> (31. 8. 2011).

Three quarters of German companies pay Christmas bonuses. Spletno mesto: <http://www.whioam.com/> (september 2011).

Variable pay in Europe. Spletno mesto: <http://www.eurofound.europa.eu/> (8. 9. 2011).

Working in Luxembourg. Salary and working conditions. Spletna stran: <http://www.justlanded.com/english/Luxembourg/Luxembourg-Guide/Jobs/Working-in-Luxembourg> (8. 9. 2011).

WSI: Christmas bonus and other yearly allowances in the Wageindicator-database. Institut of Economic and Social Research (WSI). Düsseldorf. Spletno mesto: <http://www.wageindicator.org/> (8. 9. 2011).

ZZZS: Izplačila na osnovi poslovne uspešnosti. Spletno mesto: <http://www.zsss-podravje.si/> (23. 8. 2011).