



Univerza v Mariboru

---

Fakulteta za organizacijske vede

Diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija  
Organizacija in management kadrovskih in  
izobraževalnih procesov

**POSLOVODNA OSEBA  
V DELOVNEM RAZMERJU**

Mentor: doc. dr. Bojan Vavtar

Kandidatka: Anita Poženeš

Kranj, maj 2016

## ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Bojanu Vavtar za odlična predavanja in nasvete za izdelavo tega diplomskega dela.

Za lekturo se zahvaljujem Klavdiji Rudolf s.p..

Hvala mojim staršem za podporo pri šolanju.

Hvala Anki in podjetju SKRB za podporo, znanje in izkušnje.

Za potrpežljivost se zahvaljujem mojim trem fantom, v zadnjih nekaj mesecih, med pisanjem tega dela, je bilo malo bolj naporno... ampak, bili ste moja motivacija ☺!

## **POVZETEK**

Poslovodna oseba se ob nastopu funkcije odloča o statusu, ki ga ima v podjetju. Delovna zakonodaja v Sloveniji predvideva možnost delovnega razmerja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. V tem diplomskem delu raziskujemo, ali je odločitev za tak status primerna oziroma potrebna. V uvodu smo postavili nekaj raziskovalnih vprašanj. V prvem delu smo prikazali definicije in različne socialne položaje, v drugem pa analizirali sodno prakso, predvsem spore poslovnih oseb z delodajalci na delovnem sodišču, ter primerjali obdavčitve in dajatve glede na izbrani status. Na podlagi pojasnil pristojnih ministrstev smo poskušali prikazati problematiko statusa poslovnih oseb. V zaključnem delu smo odgovorili na zastavljena raziskovalna vprašanja in potrdili oziroma ovrgli naše domneve.

## **KLJUČNE BESEDE:**

poslovodna oseba

delovno razmerje

## **ABSTRACT**

The decision regarding the status of a manager in a company is made upon a manager assuming such function. Labour legislation in Slovenia provides for the possibility of employment under a concluded contract of employment and in this thesis we studied the appropriateness or necessity of such a decision on status. Several research questions are defined in the introduction, followed by definitions and various social situations in the first part. Case law is analysed in the second part, with an emphasis on conflicts between managers and employers in labour court, and a comparison made of taxation and fees incurred depending on the particular status. Based on the explanations of the competent ministry, we attempted to present the problems incurred when holding a managerial status. The results of the research questions are presented in the final part, confirming or disproving our assumptions.

## **KEYWORDS:**

manager

employment relationship

## KAZALO

1.	UVOD .....	1
1.1.	Poslovodne osebe kot del družbe.....	1
1.2.	Raziskovalna vprašanja .....	1
1.3.	Predpostavke in omejitve .....	2
1.4.	Metode dela .....	2
2.	OPREDELITEV POJMOV .....	4
2.1.	Delovno razmerje.....	4
2.2.	Poslovodna oseba .....	7
3.	SOCIALNA IN PRAVNA VARNOST POSLOVODNE OSEBE .....	24
3.1.	Socialno zavarovanje poslovodne osebe .....	24
3.2.1.	Pokojninsko zavarovanje.....	24
3.2.2.	Druga socialna zavarovanja (zdravstveno, starševsko in za primer brezposelnosti).....	27
3.2.3.	Obračun davka od dohodkov iz poslovođenja – dohodnina .....	28
3.2.	Pravna varnost poslovodne osebe .....	30
3.3.	Dajatve na dohodke poslovodne osebe .....	38
3.	ZAKLJUČKI .....	45
3.1.	Odgovori na raziskovalna vprašanja .....	45
3.2.	Zaključna misel.....	48
	LITERATURA.....	49
	ZAKONODAJA .....	49
	DRUGI VIRI .....	51

## 1. UVOD

### 1.1. POSLOVODNE OSEBE KOT DEL DRUŽBE

Naša družbena gospodarska ureditev je kapitalizem, kar pomeni, da družba in država spodbujata in podpirata podjetništvo, vsako podjetje pa mora nekdo voditi. Enako velja za podjetja v državni lasti in državne institucije. Nekdo mora skrbeti za njihov interes in obstoj ter odgovarjati za njihovo poslovanje. V naši družbi je zelo veliko podjetij in institucij, kar pomeni enako ali še večje število poslovođij. Kot družba od njih upravičeno pričakujemo odgovorno, zakonito in etično ravnanje, po drugi strani pa so poslovođje prav tako ljudje s svojimi pravicami, ki imajo po koncu delovnika svoje skrbi in obveznosti tudi v zasebnem življenju. Imeti morajo svoje dohodke, da preživijo sebe in svoje družine, svoj prosti čas in pravice, tudi socialne, ki so jim kot drugim državljanom zagotovljene po ustavi. V Sloveniji imamo veliko število poslovođij javnih institucij in državnih podjetij, ki imajo varen status in dobro plačilo za svoje delo, veliko število zelo dobro plačanih poslovođij v uspešnih gospodarskih družbah, imamo pa še večje število vođij poslovnih subjektov, ki so na robu preživetja. Status teh poslovođnih oseb je velikokrat problematičen, lastniki in direktorji se sprašujejo, kako urediti razmerje s poslovođno osebo v organizaciji, da bo optimalna za obe strani. Velikokrat ena oseba zastopa interese obeh strani. Gre za večje število enoosebnih družb, edini lastnik je hkrati direktor, to pa je delovnopravno zapleten položaj. Država je v zadnji reformi delovne zakonodaje nekaj dodala v zakonu tudi zanje – za lažje uveljavljanje pravic in lažjo odločitev o statusu v podjetju.

### 1.2. RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Pri raziskovanju statusov, ki jih lahko ima poslovođna oseba, nas zanima predvsem, zakaj je poslovođna oseba tudi v delovnem razmerju ter zakaj je to lahko dvoumno in problematično. Raziskati želimo, zakaj se je to vprašanje pojavilo in zakaj se je poslovođna oseba pojavila v delovni zakonodaji kot posebna kategorija ter kakšna je problematika pri uveljavljanju pravic. Poiskali bomo odgovore na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Katere so posebnosti delovnega razmerja s poslovođno osebo?
2. Katere so razlike med poslovođno osebo v javnem in zasebnem sektorju?
3. Katere statuse ima lahko poslovođna oseba v podjetju?

4. Kakšne pravice iz delovnega razmerja ima poslovodna oseba glede na sodno prakso?
5. Kako poslovodna oseba ureja svoj položaj in svojo socialno varnost v podjetju?
6. Kako se obdavčujejo prejemki poslovodne osebe glede na status poslovodne osebe?

Odgovori na vprašanja bodo ponudili lažjo odločitev poslovodne osebe in lastnikov podjetij, kdaj in zakaj se odločiti za delovno razmerje.

### 1.3. PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Pri raziskovanju se bomo kot pri vseh pravnih vprašanjih srečali z različnimi razlagami zakonov in predpisov, kar bomo poskušali kritično analizirati in se opredeliti. Poskušali bomo osvetliti poslovodno osebo iz čim več zornih kotov, da bi ugotovili, zakaj se pojavljajo dvomi in kdaj moramo biti previdni pri odločitvi, predvsem na katerih področjih moramo pričakovati spremembe zakonodaje. Omejitev je tudi spreminjajoča se zakonodaja. Naloga je danes aktualna, že jutri pa so lahko sprejeti nov zakon, nova sodba vrhovnega sodišča ali nova pojasnila, ki bodo naše ugotovitve prikazali kot dvomljive ali celo nepravilne.

Predpostavljamo, da je poslovodna oseba omenjena v delovni zakonodaji zato, da je zaščitena. Delovno zakonodajo razumemo predvsem kot zaščitno do delojemalcev, zato predvidevamo, da je priporočljiva tudi za poslovodne osebe, da delovno razmerje prinaša poslovodni osebi večjo pravno in socialno varnost ter davčne ugodnosti, ki veljajo za preostale zaposlene. Predvidevamo tudi, da je to razmerje privlačno za delodajalca, saj domnevamo, da za delodajalca poslovodna oseba v delovnem razmerju pomeni zavezo in da lastnik podjetja vidi poslovodno osebo v delovnem razmerju kot del tima.

### 1.4. METODE DELA

V prvem delu bomo z deskriptivno metodo predstavili delovno razmerje in poslovodno osebo.

V drugem bomo z deskriptivno in normativno metodo predstavili oblike poslovodstva in statute. Pregledali bomo socialno in davčno zakonodajo, ki je povezana s

---

poslovodnimi osebami, analizirali sodno prakso, primerjali sodbe vrhovnega sodišča ter prikazali obdavčitve glede na status poslovodne osebe. Primerjali bomo analitično in sintetično.

V tretjem pa bomo odgovorili na raziskovalna vprašanja, napravili zaključke in analizirali naše ugotovitve.



## 2. OPREDELITEV POJMOV

### 2.1. DELOVNO RAZMERJE

Definicija delovnega razmerja je po Zakonu o delovnih razmerjih ZDR-1<sup>1</sup> (4. člen) opisana s štirimi temeljnimi značilnostmi. To je za razmerje med delavcem in delodajalcem, kjer se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca, v njem za plačilo – osebno in nepretrgano – opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Vsi pogoji morajo biti izpolnjeni, in če so, potem drugačnega razmerja, kot je delovno, ne more biti (18. člen).

V delovnopравни teoriji je temeljna značilnost podrejenost delavca delodajalcu (Belopavlovič et al. 2003, 44 in Mežnar 1996, 51) ter pomeni najpomembnejši element delovnega razmerja in glavni vzrok za nastanek delovnega prava. Podrejena stranka v nastalem razmerju je posebej zaščiten, morebitne spore pa rešuje posebno sodišče po Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih<sup>2</sup> (ZDSS-1). Delavec mora slediti navodilom in dopustiti nadzor, delodajalec pa je navodila dolžan dajati in delavca nadzirati, kar je bistveni element tovrstnega razmerja, ki ga razlikuje od običajnega razmerja pogodbenih strank po obligacijskih razmerjih.

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi (11. člen ZDR-1), to pa skleneta delavec in delodajalec. Delavec (5. člen ZDR-1) je vsaka fizična oseba, ki je sklenila pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa tisti, ki zaposluje, to pa je lahko fizična ali pravna oseba, državni organ in podobno. V 18. členu je določeno, kdo sklepa pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo. Poslovodna oseba je tista, ki po navadi sklepa pogodbo o zaposlitvi v imenu delodajalca. Ko pa je podjetje brez te osebe, sklepa veljavno pogodbo ustanovitelj oziroma lastnik.

Čeprav ima ZDR-1 določila o poslovodnih osebah, ne opredeli definicije, kdo je poslovodna oseba.

ZDR-1 v 18. členu določa, da obstaja delovno razmerje, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Vprašanje je, ali je odločitev o obstoju delovnega razmerja lahko prepuščena pogodbenima strankama (Senčur Peček 2008, 52). Zakon ima

---

<sup>1</sup> Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr.

<sup>2</sup> Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US in 43/12 – odl. US.

---

glede poslovnih oseb posebna določila (73. člen ZDR-1), torej je zakonodajalec poslovne osebe v delovno zakonodajo vključil in omogočil zakonitost razmerja. Da se pogodbeni stranki dogovorita o obstoju delovnega razmerja ali ne, torej da je to prepuščeno njuni odločitvi, je v delovnopravni zakonodaji izjema. Kajti strankama v delovnem razmerju je v veliki meri odvzeta avtonomija (9. člen ZDR-1); zakon, kolektivne pogodbe in akti delodajalca zavezujejo k minimalnim normam, ki morajo biti zagotovljene pri sklepanju pogodbe, na drugi strani pa imamo razmerje med dvema strankama, kjer pogoji za delovno razmerje niso izpolnjeni, vendar je tako razmerje vseeno dopuščeno in zakonito.

Za ugotavljanje, ali delovno razmerje obstaja ali ne, je pristojna delovna inšpekcija<sup>3</sup>. Zakon o inšpekciji dela v 19. členu civilno pogodbo, ki ima elemente delovnega razmerja, enači z delom na črno in pooblašča inšpekcijo, da izda prepovedno odločbo, to je ustavitev dejavnosti delodajalca do odprave nepravilnosti. O obstoju delovnega razmerja odloča tudi delovno sodišče. Po 5. členu zakona<sup>4</sup> ZDSS-1 je sodišče pristojno za ugotavljanje, ali delovno razmerje obstaja, in ti spori se obravnavajo prednostno, kot to določa 41. člen.

Delovno sodišče ugotavlja obstoj delovnega razmerja na podlagi dejstva, ali so izpolnjeni vsi pogoji, torej vsi elementi delovnega razmerja. Ali bi poslovodna oseba na sodišču lahko uveljavljala obstoj delovnega razmerja, čeprav je sklenila samo podjemno pogodbo, ali pa je delo opravljala brez pogodbe, bomo poskušali ugotoviti v nadaljevanju s pregledom sodne prakse, prav tako je posebna tudi obravnava poslovnih oseb glede prenehanja delovnega razmerja.

Delovno razmerje naj bi (Senčur Peček 2008, 54) v vsakem primeru vsebovalo vse elemente delovnega razmerja, tudi podrejenost, pa čeprav podjetju, v nasprotnem primeru manjka bistveni element in ne moremo govoriti o delovnem razmerju, temveč le o pogodbenem razmerju civilnega prava. Tudi sodišče naj bi tako vedno, ne glede na to, da je sklenjena pogodba o zaposlitvi, ugotavljalo vsebino razmerja po načelu prednosti dejstev in tako nikoli ne bi moglo ugotoviti, da delovno razmerje obstaja. Tako poslovodna oseba, ki sama vodi podjetje, ne more dokazati elementa delovnega razmerja, podrejenosti, s tem pa je vprašanje obstoja delovnega razmerja prepuščeno sodišču.

---

<sup>3</sup> Zakon o inšpekciji dela (ZID-1), Uradni list RS, št. 19/2014.

<sup>4</sup> Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Uradni list, št. 2/2004.

---

V delovnem razmerju je pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem, definicija obeh pa je določena v 5. členu ZDR-1. Delavec je po zakonu fizična oseba, medtem ko je lahko delodajalec fizična ali pravna oseba. Pravna oseba ima svojega zakonitega zastopnika, poslovodno osebo, ki v njenem imenu sodeluje pri sklepanju delovnega razmerja, torej osebno ali po pisnem pooblastilu druge fizične osebe uresničujejo pravice in obveznosti delodajalca (Končar 2003, 49). Poslovodna oseba se torej pri delodajalcu pojavi v dveh vlogah, zastopa delodajalca, daje navodila, zagotavlja zakonitost; če pa je sklenila še delovno razmerje, pa je hkrati v vlogi delojemalca, torej opravlja delo v interesu svojega delodajalca in za to prejema plačilo. Če je lastnik druga oseba kot poslovodna oseba, je podrejenost lahko izkazana, težje pa govorimo o podrejenosti, če je lastnik delodajalca in poslovodna oseba vse v eni fizični osebi.

Zakon o delovnih razmerjih kot temelj delovne zakonodaje poleg določil o obveznostih in pravicah pogodbenih strank zaščitniško posega v njuno razmerje predvsem iz razloga podrejenosti ene od strank, delojemalca (Mežnar 2003, 296). Določa splošna pravila, posebej določi na primer strožja pravila za mladoletne ali doječe matere, pa tudi ohlapnejša pravila za poslovodne osebe, tako je že v zakonu dopuščena večja avtonomija med strankama.

Manko bistvenega elementa delovnega razmerja s poslovodno osebo je še vedno izziv za delovno pravo. Delovno razmerje bi moralo biti vedno nedvoumno, iz dikcij zakona glede delovnega razmerja s poslovodno osebo pa ta jasnost ne izhaja, okvirje naj bi postavili pravna teorija in sodna praksa (Senčur Peček 2008, 54). Vprašanje je, kdo bo lahko izpodbijal obstoj delovnega razmerja, če sta poslovodna oseba in delodajalec delovno razmerje sklenila, ni pa tretjega arbitra, ki bi presojal, ali je to delovno razmerje veljavno ali ne. Delovna inšpekcija obstoja delovnega razmerja za poslovodne osebe ne preverja, sodišče pa bi obstoj tega preverjalo le, če bi to zahtevala ena od strank, kar pa najverjetneje nastane šele, ko se pogodbeno razmerje med strankama konča, torej v primeru tožb, kjer sodišče ugotavlja, ali so bile poslovodni osebi kršene pravice iz delovne zakonodaje.

## Kolektivne pogodbe

Poleg Zakona o delovnih razmerjih so za urejanje delovne zakonodaje pomembne tudi kolektivne pogodbe<sup>5</sup>. Delodajalec, katerega dejavnost spada v panogo, ki jo ureja določena kolektivna pogodba, jo je dolžan spoštovati. Namen teh so ugodnejša določila, kot jih določa zakon, sklenjena pa so med delodajalskimi organizacijami in sindikati. Določila kolektivne pogodbe pa ne veljajo za poslovodne osebe, kar najdemo v uvodnih določilih kolektivnih pogodb.

Kolektivna pogodba za delodajalca v panogi velja, medtem ko je izrecno opredeljeno, za katere delavce velja, iz kolektivne pogodbe je mogoče izvzeti poslovodne delavce in ostale vodilne delavce s posebnimi pooblastili (Cvetko et al. 2004, 407).

Določila kolektivnih pogodb za poslovodne osebe in delavce s posebnimi pooblastili praviloma ne veljajo, lahko pa se stranki v medsebojni individualni pogodbi na kolektivno pogodbo vseeno sklicujeta in jih upoštevata.

## 2.2. POSLOVODNA OSEBA

Poslovodna oseba je najpomembneje opredeljena v 10. členu Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1)<sup>6</sup>. Po zakonu so to osebe, ki vodijo posle; pri družbi z neomejeno odgovornostjo so družbeniki hkrati tudi poslovodje; slednji pa so imenovani na podlagi zakona ali z aktom družbe. Poslovodje podjetje tudi zastopajo (515. člen), imenovani so najmanj za mandat dveh let, vendar so lahko kadarkoli odpoklicani. Razlogi odpoklica so lahko vnaprej dogovorjeni ali ne, zahtevki poslovodij pa se urejajo po civilnem pravu in po splošnih obligacijskih pravilih. Zakon v 32. členu

---

<sup>5</sup> Veljavne kolektivne pogodbe in njihova določila v zvezi s poslovodnimi osebami so objavljene na uradnih straneh ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti:

[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb), februar 2016.

<sup>6</sup> Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS, št. 65/2009 – UPB, 33/2011, 91/2011, 32/2012, 57/2012, 44/2013 – odl. US, 82/2013 in 55/2015.

govori o zastopnikih, ki so v družbi določeni z zakonom, torej poslovodstvo, lahko pa so poleg njih za zastopanje imenovani tudi prokuristi, ki morajo biti prav tako vpisani v sodni register. Pomembno je poudariti, da prokuristi družbo zastopajo, ne vodijo pa poslov in niso odgovorne osebe. Podjetje za poslovanje potrebuje poslovodno osebo, medtem ko so zastopniki lahko imenovani ali pa tudi ne.

Z dnevom vpisa v sodni register določena oseba ali več njih postane odgovorna za delovanje gospodarske ali druge organizacije. Polnoletna oseba se s podpisom zaveže predvsem in najprej odgovornosti, ki jo ima do družbe same, v njej zaposlenih in okolja, v katerem deluje. Pogoja sta torej dva – imenovanje poslovodje od lastnika ali druge pooblaščenice osebe in pisni pristanek poslovodje k prevzemu funkcije.

Izraz »poslovodja« je v slovenskem jeziku pogovorno redek, saj se poslovodja v splošnem uporablja za »*poslovodjo trgovine*«. Tudi v splošnem izrazoslovju in Slovarju slovenskega knjižnega jezika<sup>7</sup> poslovodno osebo po tem zakonu označuje kot »direktor«; ta izraz je nedvomno bolj razširjen in vsem poznan. Poslovodja trgovine ni poslovodna oseba po ZGD-1, saj ni vpisan v register, ni zakoniti zastopnik družbe, ne odloča o poslovanju in ne odgovarja za poslovanje družbe, temveč samo za delovanje trgovine (evidenca zalog, blagajna in podobno). Poslovodja izhaja iz besed »posel« in »voditi«. Podobno je v nemščini »*Geschäftsführer*«, »GF«, direktor pa uporabljajo v italijanščini (»*direttore*« pa tudi »*gestore*«, »*gerente*«, »*amministratore*« in podobno), v angleščini pa je najpogostejši izraz »*manager*«, »*CEO – chief executive officer*« »*administrator*« in podobno. V negospodarstvu se prav tako uporablja izraz direktor, za vodje posameznih institucij pa tudi na primer ravnatelj, rektor, dekan. Za vse velja, da so pravni zastopniki gospodarske družbe oziroma institucije. Kot taki so vpisani v sodni ali drug register ter so objektivno in subjektivno odgovorni za zakonito delovanje.

Kot poslovodne osebe je mogoče označiti le tiste osebe, ki opravljajo funkcijo po statusnopravnem predpisu pristojnega za vodenje in zastopanje pravne osebe (Cvetko et al., 2004); to je ožji krog od vodilnega osebja družbe. Na to je treba biti pozoren, saj gre za bistveno razliko. Vodilno osebje nekega podjetja lahko sestavljajo poslovodje, prokuristi in delavci s posebnimi pooblastili, vsi ti vodilni delavci pa nimajo statusa poslovodje. Poslovodje imajo pooblastilo za vodenje in zastopanje po izrecnih določbah statusnopravnih predpisov, preostali vodilni delavci pa dobijo pooblastila s statutom ali posebnim aktom družbe. Poslovodne osebe so

---

<sup>7</sup> <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>, 12.1.2016

tako pri delodajalcu v statusnopravnem kot tudi v pogodbenem razmerju, preostali vodilni delavci pa so le v delovnem razmerju.

Korporacijski in pogodbeni položaj poslovodne osebe nastaneta ločeno in sta pravno ločena (Vodovnik, Senčur Peček 2008, 41), poslovodna oseba pa po statusnem pravu postane z dnem imenovanja, ne glede na to, ali je kakršnakoli pogodba veljavno sklenjena ali ne. Korporacijsko pravo določa položaj poslovodne osebe, šele z medsebojno pogodbo pa se uredi predvsem osebno varstvo poslovodne osebe, torej tudi morebitno delovno razmerje. Ker sta oba položaja ločena, ne vplivata drug na drugega – poslovodna oseba s pogodbo ne more spremeniti korporacijskega položaja v podjetju. Ko bo po pravilih statusnega prava prišlo do prenehanja položaja poslovodne osebe, bo ta oseba prenehala biti poslovodna oseba, ne glede na to, da se morda delovno razmerje nadaljuje, pa tudi obratno, delovno razmerje oziroma drugo civilno pogodbeno razmerje lahko preneha, ampak funkcija poslovodne osebe se lahko nadaljuje. Podjetje in poslovodna oseba se o vsebini in obliki medsebojne pogodbe dogovorita. Če pa skleneta delovno razmerje, morata upoštevati delovno zakonodajo, hkrati pa se tudi prostovoljno in skupaj zavežeta, da bosta spoštovala ureditev, ki jo za poslovodne osebe ureja delovna zakonodaja.

Namen korporacijskih pravil je zagotavljanje uspešnega delovanja družbe (Senčur Peček, 2008) in to dovoljuje tudi odpoklic poslovodne osebe s funkcije, ne glede na razlog. Vendar korporacijska zakonodaja upošteva, da poslovodna oseba tudi s tem dejanjem izgubi vir dohodkov za preživljanje, tako sta praviloma v pogodbi določena odpovedni rok in odpravnina, kadar poslovodna oseba ni odpoklicana iz krivdnih razlogov.

Temeljne korporacijske dolžnosti poslovodne osebe so določene v pravu družb in jih ni dopustno spremeniti (Bohinc 2004, 198), s pogodbami pa se le določi način izvajanja pristojnosti poslovodne osebe, kot so odmori, dopusti, plačilo za delo, določila glede izobraževanja in podobno. Odgovornost direktorja je nedopustno spreminjati s kakršnokoli pogodbo. Ker so korporacijska pravila jasna, je na mestu vprašanje, ali je dodatno sklepanje poslovodnih pogodb ali pogodb o zaposlitvi sploh smiselno. Pravno gledano ni razlogov za take vrste pogodb, so pa tradicionalni, socialni, ekonomski. Ne glede na to je sklenitev delovnega razmerja s poslovodno osebo dopustna, čeprav vsi predpisani elementi v razmerju s poslovodno osebo ne obstajajo.

Delo poslovodne osebe se od drugih zaposlenih razlikuje (Bohinc 2004, 200); delujejo samostojno in na lastno odgovornost, odgovarjajo osebno in neposredno, njihove pristojnosti in naloge pa niso podrejene. Velja tudi, da v primerjavi z

drugimi zaposlenimi ni obravnavana kot ekonomsko in socialno šibkejša stranka. Ne glede na to je poslovodna oseba, ki je v delovnem razmerju, v socialni zakonodaji izenačena z drugimi zaposlenimi.

Naloge poslovodenja se lahko opravljajo na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi in na podlagi pogodb civilnega prava, ki so opredeljene v Obligacijskem zakoniku<sup>8</sup> (Krašovec 2008, 229). Sklenitev delovnega razmerja je stvar svobodne volje strank. Po Krašovcu naj bi imeli prokuristi glede poslovodenja enaka pooblastila kot poslovodje.

### Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo

ZDR-1 določa, da je treba pred sklenitvijo delovnega razmerja in pred začetkom opravljanja dela skleniti pogodbo o zaposlitvi. Če obstajajo elementi delovnega razmerja, pa delovno razmerje nastane tudi brez pisne pogodbe (18. člen). Slednja je pravica delojemalca, vsebina pa je določena v 31. členu.

Ko se delodajalec odloči in sistemizira delovno mesto poslovodje, mu tega delovnega mesta ni potrebno javno objaviti (26. člen ZDR-1).

Pri sklepanju, času trajanja in prenehanju pogodbe o zaposlitvi se, če ni z ZDR-1 določeno drugače, uporabljajo splošna pravila civilnega prava (13. člen), kadar obstajajo vsi elementi delovnega razmerja, ni dovoljeno skleniti pogodbe civilnega prava, temveč delovno razmerje.

ZDR-1 v 73. členu posebej določa posebna pravila za sklenitev pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo. Zakon o delovnih razmerjih v splošnem omejuje pogodbeno svobodo med delavcem in delodajalcem, kar pomeni, da se kljub morebitnemu strinjanju obeh pogodbenih strank ne moreta izogniti minimalnim zakonskim pogojem, pod katerimi je pogodba o zaposlitvi sklenjena. Zakon pa prav v tem členu to pogodbeno svobodo vrača strankama, kjer delavca ne ščiti več, saj zakonodajalec meni, da s sprostitev pogojev pusti svobodo dvema pogodbenima partnerjema, ki sta enakovredna.

Zakon dovoljuje, da se, ne glede na preostale določbe, lahko delodajalec s poslovodno osebo svobodno dogovori o naslednjih določbah:

- pogojih in omejitvah delovnega razmerja za določen čas,
- delovnem času,

---

<sup>8</sup> *Obligacijski zakonik (OZ), Uradni list RS, št. 97/2007 z dne 24. 10. 2007.*

- zagotavljanju odmorov in počitkov,
- plačilu za delo,
- disciplinski odgovornosti,
- prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Lahko govorimo o tem, da je avtonomija pogodbenih strank tako visoka, da je delovno razmerje med poslovodno osebo in delodajalcem bolj formalno delovno razmerje, saj so vse bistvene sestavine prepuščene medsebojnemu dogovoru. Vprašanje je, kaj je torej smisel delovnega razmerja med tema dvema pogodbenima strankama (Belopavlovič 2003, 292), ali ni morda bolj primerno, da se sklene pogodba po obligacijskem pravu. Ker gre po očitnem mnenju zakonodajalca za enakovredni stranki, je njima samima prepuščeno, ali se bosta za sklenitev delovnega razmerja odločili ali ne. Pričakuje se, da se s poslovodno osebo sklene individualna pogodba, torej netipizirana, drugačna od tistih, ki je pripravljena za ostale zaposlene pri delodajalcu, individualne pogodbe pa se lahko sklenejo tudi z drugimi vodilnimi delavci, ki pa niso poslovodne osebe, vendar pa v tem primeru še vedno velja omejitev avtonomije pogodbenih strank (Krašovec 2008, 231). Določila 73. člena veljajo izključno za zastopnike družbe, vpisane v sodni oziroma poslovni register. Če se pogodbeni stranki odločita skleniti delovno razmerje, je potrebno delovno mesto prav tako sistemizirati (Mežnar 2005, 55).

Pogodbeni stranki se torej lahko dogovorita, da se delovno razmerje za določen čas podaljšuje neomejeno, delovni čas nima omejitev, prav tako odmori in počitki niso zakonsko predpisani, temveč se šteje, da poslovodna oseba sama ureja svoj delovnik.

Plačilo za delo je prav tako prepuščeno strankama, vendar pa je glede na določbe Zakona o minimalni plači (ZMinP)<sup>9</sup> razumeti, da je tudi v primeru poslovodne osebe treba obračunati vsaj minimalno plačo, saj zakon ne predvideva nobenih izjem. Tudi glede izplačila plače, ki je za delavce zagotovljen vsaj do 18. v mesecu za pretekli mesec, domnevamo, da morajo biti tudi poslovodji plačani vsaj prispevki za socialno varnost, tudi če se morda stranki odločita za izplačilo plače z zamikom. Zakonodajalec je dopustil možnost upoštevanja statusnopravnega položaja poslovodne osebe in tako ni zakonsko zagotovil minimalnega varstva (Cvetko et al., 2004). Prav tako je dopuščeno, da se plačilo ne izvrši samo v denarju, pač pa tudi v obliki bonitet, delnic in podobno (Senčur Peček, 2008).

Glede disciplinske odgovornosti domnevamo, da se pogodbeni stranki lahko dogovorita, da se upoštevajo pravila korporacijskega prava, kjer je lahko poslovodji

---

<sup>9</sup> Zakon o minimalni plači (ZMinP), Uradni list RS, št. 13/2010 in Zakon o dopolnitvi Zakona o minimalni plači (ZMinP-A), Uradni list RS, št. 92/2015.



izdana nezaupnica brez krivdnega razloga in skupaj s funkcijo preneha tudi pogodba o zaposlitvi. Ker morajo biti praviloma razlogi za prenehanje delovnega razmerja delojemalcu razloženi in pojasnjeni, razumemo to določbo kot izjemo in torej lahko preneha delovno razmerje na podlagi prenehanja mandata tudi, če poslovodna oseba ni napravila kršitve na delovnem mestu. Če bi poslovodna oseba kršila pogodbene obveznosti, ima delodajalec primernejše ukrepe, na primer odpoklic (Cvetko et al., 2004). Ugotavljanje disciplinske odgovornosti ne pomeni nujno prenehanja delovnega razmerja, vendar pa se pogodbeni stranki v medsebojnem dogovoru dogovorita tudi o tem, če pa o disciplinski odgovornosti nimata medsebojnega pisnega dogovora, veljajo določila zakona, enako kot za druge zaposlene.

Razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem delovnega razmerja so lahko s poslovodno osebo tudi drugačni, kot jih nalaga ZDR-1. Pomemben se zdi predvsem poudarek *se lahko dogovori drugače*, kar pomeni, da morajo biti vsi ti razlogi za prenehanje delovnega razmerja vnaprej dogovorjeni med strankama. Ker ima delodajalec za enako vrsto dela na voljo civilno in delovno razmerje, je torej logična posledica, da je zakonodajalec pustil odprte možnosti dogovora tudi pri pogodbi o zaposlitvi. Torej, da se lahko delovno razmerje konča v skladu z medsebojnim dogovorom ter pri tem niso upoštevana varovala in zaščitna določila v ZDR-1 glede postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delovnega razmerja.

Po Senčur Peček (2008) je nedopustno, da bi delovno razmerje prenehalo drugače kot po zakonu, sploh, če ni v pogodbi izrecno določeno, da preneha s prenehanjem funkcije poslovodne osebe. Razlog nesposobnosti ali poslovni razlog nista utemeljena, še posebej, če je funkcija prenehala iz nekrivdnih razlogov.

Med delodajalskimi organizacijami in Združenjem Manager je bila objavljena Pogodba o minimalni vsebini individualnih pogodb o zaposlitvi poslovodnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili<sup>10</sup>, ki je določila vsebino pogodbe o zaposlitvi. Ta naj bi vsebovala vse glavne sestavine pogodbe o zaposlitvi, ki veljajo za preostale zaposlene, vendar je v dogovoru določba, da morajo biti pravice (tudi do plačila bolnih do 30 dni, povračila stroškov za potovanja, regresa za prehrano in podobno) izrecno navedene v individualni pogodbi, sicer niso iztožljive.

---

<sup>10</sup> Pogodba o minimalni vsebini individualnih pogodb o zaposlitvi poslovodnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili, Uradni list RS, št. 64/1997.

## Poslovođenje na podlagi podjetne pogodbe

Podjetna pogodba ali pogodba o poslovodenju ni pogodba o zaposlitvi (Belopavlovič 2003, 294). Čeprav gre za prostovoljno in osebno opravljanje dela pri delodajalcu, nepretrgoma in proti plačilu, pa je za poslovodne osebe dovoljeno, da ga opravljajo po civilni pogodbi, ki ima lahko več različnih formalnih oblik. Poslovodna oseba, ki osebno opravlja delo poslovodenja, se v dogovoru z delodajalcem sama odloči, ali se odpove delovnemu razmerju, saj v Sloveniji velja teorija, da je neprimerno, da bi se status poslovodne osebe presojal po pravilih, ki veljajo za delojemalce (Bohinc 2004, 194). Pogodba o poslovodenju stranki zavezuje k določenim pravicam in obveznostim, ki sta se jih dogovorili, temeljno obveznost pa poslovodni osebi nalaga v prvi vrsti Zakon o gospodarskih družbah in ne glede na pogodbo direktorja ne odvezuje obveznosti, ki so mu naložene po zakonu. Poslovodna oseba mora namreč postaviti interese podjetja pred svoje osebne, delovati mora predvsem v dobro podjetja: za koristi, obstoj, uspešno rast in ustvarjanje dobička z dejavnostjo na trgu. Ne glede na vsebino poslovodne pogodbe se od poslovodne osebe pričakuje predvsem: samostojno delovanje, osebno in neposredno, ki je neodvisno, od nje se pričakuje, da opravlja delo tako, da obvladuje ljudi s funkcionalno podrejenostjo, kar poenostavljeno pomeni, da mora poslovodna oseba delovati v imenu delodajalca, torej je oseba, ki daje navodila in nadzira (Bohinc 2004, 200).

Poslovodna oseba je lahko imenovana na funkcijo poslovodne osebe iz že obstoječega delovnega razmerja s poslovodno pogodbo. V tem primeru pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas miruje, poslovodna oseba za trajanje mandata prevzame položaj direktorja, po končanem mandatu pa se vrne nazaj na delovno mesto in ima vse pravice iz delovne zakonodaje (2. točka 74. člena ZDR-1). Tudi če je podpisana nova pogodba o zaposlitvi, pravice iz delovnega razmerja po prenehanju mandata oziroma odpoklicu tej osebi ostanejo. Govorimo o tako imenovanih pridobljenih pravicah.

## Poslovođenje kot registrirana dejavnost

Standardna klasifikacija dejavnosti<sup>11</sup> predvideva opravljanje poslovodne funkcije z registrirano dejavnostjo, skladno s klasifikacijo *M70, Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje*. Poslovodna oseba sklene poslovodno pogodbo oziroma podjemno pogodbo, za opravljene storitve pa izstavi račun. Podjetje s plačilom računa, ki je skladen z medsebojno pogodbo, poravna vse obveznosti do poslovodne osebe, ni pa zavezano k obračunu prispevkov za socialno varnost. Poslovodna oseba je samostojni podjetnik posameznik ali ima za tovrstno opravljanje dejavnosti registrirano podjetje. Poslovodna oseba v svojem podjetju plačuje prispevke za socialno varnost in v podjetju, kjer opravlja poslovodno funkcijo, ni v delovnem razmerju. Ko prenehajo razlogi za opravljanje poslovodne funkcije, praviloma preneha tudi poslovno razmerje, medtem ko za spore ni pristojno delovno sodišče.

Pogodbe o poslovođenju so lahko sklenjene tako, da je meja med poslovođenjem in drugimi dejavnostmi zabrisana. Pogodba za svetovanje upravi še ni poslovodna pogodba, pogoste so pogodbe za svetovanje v kriznem managementu. O poslovođenju lahko govorimo takrat, ko posameznik dobi popolno kontrolo in avtoriteto (Mežnar 2003, 300). Podjetje lahko najame drugo podjetje za opravljanje poslovođenja, ne glede na to pa je v sodni register kot direktor vpisana vedno fizična oseba ali več njih. Kadar so sklenjene kompleksne pogodbe, je dobro, da so za poslovođenje sklenjene ločeno.

## Poslovodna oseba v javni upravi

Organizacije, ki so pod okriljem države, kot so državni organi, javne šole, bolnišnice in podobne institucije, imajo poslovodne osebe s podobnimi nalogami in pooblastili kot podjetja v realnem sektorju, vendar so te poslovodne osebe v delovnem

---

<sup>11</sup> <http://www.ajpes.si/Registri/Drugo/SKD>, 15. 11. 2015

razmerju, ker je status teh oseb urejen z Zakonom o javnih uslužbencih<sup>12</sup> (ZJU), za njih pa ne veljajo določila 73. člena ZDR-1. Pravzaprav gre za drugačen način delovanja in odgovornosti, poslovodne osebe tu sledijo natančnim načrtom, praviloma v manjšem obsegu delujejo na prostem trgu in imajo večino sredstev zagotovljenih s posebnim zakonom, iz državnega proračuna ali drugih javnih sredstev. Odgovorni so za zakonito ravnanje in ekonomično porabo javnih sredstev. Upravni managerji imajo po prenehanju funkcije pravico do delovnega mesta, ki je ustrezno njihovem nazivu, sicer jim pripada odškodnina. Tudi uradnik, ki je prišel na funkcijo neposredno, torej ni bil predhodno zaposlen v tej organizaciji, ima pravico do zaposlitve za nedoločen čas brez javnega natečaja (Bohinc 2004, 203), če je tako delovno mesto na voljo ob razrešitvi funkcije. Če delovno mesto ni na voljo, ima pravico do odpravnine. ZJU je obširen, vendar lahko povzamemo, da ima poslovodna oseba vse pravice iz delovnega razmerja in da je avtonomija omejena kot za vse druge zaposlene.

### Poslovodna oseba v zavodu

Zavodi so po Zakonu o zavodih<sup>13</sup> (ZZ) ustanovljeni za opravljanje dejavnosti s področja šolstva, kulture, zdravja in podobno, niso pa ustanovljeni z namenom ustvarjanja dobička. Ustanovi ga lahko vsaka pravna ali fizična oseba, če pa ga za opravljanje javnih služb ustanovi na primer državni organ, občina ali podobno, postane javni zavod. Uslužbenci javnih zavodov so po ZJU javni uslužbenci. To pa ne velja za podjetja in gospodarske družbe v večinski državni lasti. Direktor javnega zavoda ni zavezan pridobivanju dobička (Korpič Horvat 2008, 57).

Pri zavodih tako velja, da je treba upoštevati, kdo je tega ustanovil, na podlagi tega pa je treba upoštevati tudi pravila, ki veljajo za poslovodne osebe. V javnih zavodih je treba slediti ZJU, v zasebnih pa splošnim pravilom korporacijskega, civilnega in delovnega prava. Direktor mora tudi v javnem zavodu spoštovati pravila zasebnega prava, predvsem predpise, ki urejajo finančno poslovanje, stečaj in likvidacijo (Korpič Horvat 2008, 57).

---

<sup>12</sup> Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002, 02/2004, 23/2005, 35/2005 – upb1, 62/2005, 75/2005, 113/2005, 32/2006 – upb2, 33/2007, 63/2007 – upb3, 65/2008, 40/2012.

<sup>13</sup> Zakon o zavodih (ZZ), Uradni list RS, št. 12/1991, 8/1996, 36/2000 – ZPDZ in 127/2006 – ZJZP.

---

Primerjava pokaže, da je poslovodna oseba v gospodarstvu pri svojem podjetju predvsem oseba v razmerju civilnega prava, poslovodna oseba v javni upravi pa je predvsem v delovnem razmerju. Pravila so vnaprej jasno zakonsko določena, tako poslovodna oseba nima pravice odločati o svojem statusu, temveč le slediti zakonskim določilom.

### Poslovodna oseba v društvu

Podobno kot zavodi so neprofitne organizacije tudi društva<sup>14</sup>, ki združujejo člane s skupnimi interesi, namen dejavnosti ni pridobivanje dobička (1. člen ZDru-1). Društvo je pravna oseba in imenovan mora biti vsaj en zastopnik, ki skrbi za zakonito poslovanje društva (5. člen ZDru-1). Zakon ne govori o poslovodni osebi, čeprav to vsebinsko vsekakor je. Društva so lahko tudi velika, lahko so delodajalci in imajo veliko različnih dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo.

Kar razlikuje zastopnike društev od poslovođij v gospodarskih družbah in zavodih, je, da odgovarjajo s svojim osebnim premoženjem za vso škodo (6. člen ZDru-1), ki je bila povzročena v zvezi z zmanjšanjem premoženja društva in tudi v zvezi s tretjimi osebami.

### Enoosebna družba in specifičen položaj poslovodne osebe v njej

Že pri običajnih razmerjih poslovodna oseba-delodajalec smo v zadregi, za kakšno razmerje pravzaprav gre, v enoosebnih družbah pa je nejasnost še večja, saj gre v tem primeru v eni fizični osebi za obe pogodbeni stranki. Da bi ena in ista oseba podpisala pogodbo na »obeh straneh«, torej kot delodajalec in kot delojemalec, in da bi taka pogodba imela kakšno pravno veljavnost, se zdi na prvi pogled pravzaprav nemogoče. To potrjuje tudi obširna razlaga Vrhovnega sodišča v sodbi 167/2008, kjer Vrhovno sodišče v 15. in 16. točki sodbe pojasnjuje, da je pogodba o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem, če je to ena in ista oseba, nična. Manjka bistveni element delovnega razmerja, to je delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, torej načelo podrejenosti. Manjka tudi element civilnega prava, po katerem se prav tako presoja obstoj delovnega razmerja, in sicer dvostranskost pogodbenega razmerja; torej gre za navidezni pravni posel. Sodba je bila izrečena na podlagi tožbe lastnika in poslovodne osebe v eni osebi proti pokojninskemu zavodu, kjer je

---

<sup>14</sup> Zakon o društvih (ZDru-1), Uradni list RS, št. 64/2011.

sodišče na prvi stopnji ugotovilo, da delovnega razmerja ni, sodišče na drugi stopnji pa, da delovno razmerje je, saj je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki jo Zakon o delovnih razmerjih dopušča. Vrhovno sodišče je torej v sodbi 19. 10. 2009 razglasilo delovno razmerje v enoosebni družbi za nično. Posledično je na uradnih spletnih straneh Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pojasnilo<sup>15</sup>, ki nazorno prikazuje nelogičnost delovnega razmerja: *»Če bi sklenil delovno razmerje sam, bi bil hkrati delojemalec in zastopnik delodajalca. Kot zastopnik delodajalca bi si moral organizirati delovni proces, se nadzorovati in si dajati navodila za delo, si zagotavljati delo in izplačilo plače ter v primeru neizvrševanja svojih obveznosti bodisi kot delavca bodisi kot delodajalca sprejeti ustrezne ukrepe (izredna odpoved) in uveljaviti sodno varstvo svojih pravic.«*

Zadnja reforma delovne zakonodaje iz leta 2013 je veljavnost delovnega razmerja v enoosebni družbi uzakonila. ZDR-1 zdaj nedvoumno določa, da v primeru, ko se sklepa pogodba o zaposlitvi med poslovodno osebo in družbo, katere edini lastnik je ta poslovodna oseba, takšno razmerje lahko šteje kot delovno razmerje. V tretji točki istega člena je še potrjena odprava zakonskih omejitev – torej veljajo določbe 73. člena kot za druge poslovodne osebe, ki se lahko svobodno odločajo o medsebojnih pogodbenih obveznostih in pravicah. Posebej je treba poudariti besedo »lahko«. Tu daje zakonodajalec spet proste roke odločitvi pogodbenima strankama – v tem primeru je to ena oseba, ki se odloči, ali bo v svojem podjetju prevzela status zaposlene osebe v delovnem razmerju ali ne. V enoosebnih družbah se velikokrat dogaja, da poslovodna oseba v organizaciji sploh nima nobene pisne pogodbe. To ni nič neobičajnega ali protipravnega, dolžnosti poslovodne osebe so določene v ZGD-1 in drugih predpisih, predvsem glede prevzetih odgovornosti. Svojo odločitev o delovnem razmerju prikaže ob prijavi v socialno zavarovanje in tega ne more nihče izpodbijati. Enoosebna družba ne pomeni, da je to mikroorganizacija, ki je po merilih Statističnega urada Republike Slovenije družba z do devet zaposlenimi, enoosebna družba je lahko tudi večje podjetje s sto zaposlenimi, če ima samo enega lastnika in je ta hkrati poslovodna oseba.

Enoosebna družba pomeni, da je fizična oseba edini lastnik in hkrati edini poslovodja, o vsem torej odloča ena sama oseba. Nima nadzornega organa, poslovanje pa lahko nadzirajo na primer davčni organ, tržna inšpekcija in podobno.

Kazenski oddelek Vrhovnega sodišča je 15. 1. 2015 v sodbi 2546-2010-99 odločil, da je dvigovanje denarja iz lastnega podjetja kaznivo dejanje, torej v primeru, ko za dvig denarja ni podlage v poslovanju in lastnik podjetja svoji družbi denarja ne namerava vrniti. Poslovodja v enoosebni družbi je, ne glede na to, da ne odgovarja preostalim družbenikom oziroma delničarjem, odgovoren za solventnost, likvidnost

---

<sup>15</sup> <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=85>, 3. 5. 2016

in kapitalsko ustreznost podjetja. Poleg civilnih sankcij lahko poslovodno osebo v dejanjih proti lastnemu podjetju doletijo tudi kazenske.

### **Podjetnik – samostojni podjetnik posameznik**

Zakon o gospodarskih družbah nekako enači družbenike v pravnih osebah in podjetnike, samostojne podjetnike; zanje veljajo enaka ali podobna določila, odgovornosti. Celo več, družbeniki odgovarjajo s premoženjem družbe, podjetnik pa s svojim celotnim osebnim premoženjem. Kljub temu podjetnik v delovni zakonodaji ni nikjer omenjen drugače kot delodajalec. Zanj ne veljajo določbe 2. točke 73. člena ZDR-1, čeprav je nedvomno, da ima enake obveznosti kot poslovodna oseba v pravni osebi ter je prav tako poslovodna in odgovorna oseba, vendar pa se ne more odločiti, da bo v svoji registrirani dejavnosti sklenil delovno razmerje.

### **Poslovodja kot poklic ali poslovodja kot funkcija**

Ne glede na velikost organizacije je poslovodna oseba s svojim ravnanjem in odločitvami odločilna za njen obstoj in napredek. Največji koncerni z več tisoč zaposlenimi in na drugi strani enoosebne družbe brez zaposlenih potrebujejo vodjo, odgovorno osebo. Zakonodaja določa obveznosti in odgovornosti, nikjer pa ne določa minimalnih pogojev za opravljanje te funkcije. Znani so uspešni direktorji brez vsake strokovne izobrazbe in dobro izobraženi, ki so neuspešni. Gre za zelo zahtevno funkcijo, ki je v vsaki organizaciji drugačna, odvisna pa je od trenutnega poslovnega okolja, države, v kateri je organizacija, in dejavnosti, s katerimi se ukvarja. Sposoben direktor bo uspešen v vsakih pogojih – sposoben se bo odzvati pravilno ali pa bo pravočasno ugotovil, da za podjetje ni rešitve, še pred potopom pa bo pravočasno na varno spravil delojemalce in poplačal vse upnike. V Sloveniji imamo na več fakultetah organiziran študij managementa, tudi v tujini je študij MBA eden uglednejših in najdražjih. Na North Carolina State University, ZDA, stane 21 mesecev študija 147.732 ameriških dolarjev, na London Business School, Velika Britanija, stane 21 mesecev študija 67.750 britanskih funtov.<sup>16</sup> Diplomanti študija MBA iz uglednih univerz, Master of Business Administration, študija za poslovođenje,

---

<sup>16</sup> <http://find-mba.com>, december 2015

so med uglednejšimi in iskanimi profili. Znanje in izkušnje so za vodenje družb vedno pomembnejši, pa vendar se vsaka poslovodna oseba vedno znova znajde pred novimi odločitvami, ki jih mora sprejeti. Te potem pomenijo, ali bo poslovanje uspešno ali ne. Da so poleg izobrazbe izrednega pomena tudi osebnostne lastnosti, kaže tudi to, da se pri vodenju podjetij lahko zelo dobro izkažejo tudi ljudje, ki vodenja niso študirali na univerzi, ampak imajo sposobnost privabiti v svoj krog ljudi, ki imajo ustrezno znanje, in jih voditi k zelenemu cilju. Svetovna gospodarska kriza je tudi pokazala, da so nekateri direktorji v času konjunktуре uspešni, ko pa pridejo časi recesije, se ne odzovejo pravilno oziroma pravočasno, za njimi pa ostanejo dolgovi do delavcev, upnikov in proračuna. In celo sami pristanejo v osebnem stečaju<sup>17</sup> ali postopkih na sodiščih in zaporu. Zato je izbira statusa poslovodne osebe v organizaciji pomembna. Na eni strani imamo interes podjetja, da preživi na trgu, na drugi pa poslovodnega delavca, ki se lahko znajde v socialni stiski in ima po ustavi pravico do socialne zaščite. Sodišče je pristojno za razsojanje, ali je podjetje šlo v stečaj zaradi malomarnosti poslovodne osebe. Stečaj je velikokrat neizogiben, za delavce je neprijeten in boleč, po njihovem mnenju pa je v večini primerov za propad podjetja kriv direktor. Na eni strani imamo najbogatejše ljudi na svetu, ki so obogateli s poslovanjem, na drugi pa nekatere nesposobne in tudi neodgovorne fizične osebe, ki so se odločile za vodenje podjetij, po neuspehu pa so se znašle v nepopisnih osebnih in socialnih stiskah, poleg tega pa jih okolica obsoja in zasmehuje. Tako ne moremo govoriti, da je poslovanje poklic kot vsak drug, četudi je poslovanje podjetja uspešno in utečeno, naj bi poslovodna oseba nenehno spremljala dogajanje na trgu pa tudi položaj v lastnem podjetju, da zadrži uspešen kader, da obvladuje stroške, da sledi zakonodaji in podobno. Čeprav se v vsakem poklicu nenehno dogajajo spremembe, pa poslovodna oseba nosi odgovornost tudi za dejanja drugih v podjetju, ki ga vodi. In to zahteva stalno pozornost.

V podjetju, kjer je poslovodja edina oseba, ta praviloma opravlja tržno dejavnost, opravlja večino časa dela, povezana z dejavnostjo, funkcija poslovodne osebe pa je samo postranska. Tudi v podjetjih z do dvajset zaposlenimi lahko pričakujemo, da bo poslovodja opravljal še kakšno drugo delo, na primer kot komercialist, in ne bo polni delovni čas samo na poslovodni funkciji. Večno obstaja vprašanje, koliko mora biti poslovodna oseba seznanjena z dejavnostjo, s katero se ukvarja podjetje, ki ga vodi.

---

<sup>17</sup> <http://drazbe.finance.si/8836808/To-so-znani-Slovenci-ki-...> 10. 10. 2015 – *Znani Slovenci, ki so končali v osebnem stečaju (Zdenko Pavček z dolgom do upnikov v višini 14 milijonov evrov – nekdanji direktor Viator Vektorja, d. d., Alojzij Kramljak z dolgom več kot 7 milijonov evrov – nekdanji direktor Cestnega podjetja Ljubljana, d. d., Ivan Zidar, nekdanji direktor SCT, d. d., Igor Pogačar, nekdanji direktor Ram Invest, d. o. o.).*



Poslovodja, ki je torej profesionalni manager in seznanjen z vsemi pastmi poslovanja, se razlikuje od poslovodje začetnika, ki je odprl svoje podjetje, da uresniči svojo poslovno idejo, kar pa pred sodiščem ne bo nikakršna olajševalna okoliščina. Poslovodja je dolžan zagotavljati zakonitost poslovanja. Da bi se izgovarjal, da zakonov ne pozna, bi sodišče najbrž spoznalo kot hudo malomarnost. Poznavanje zakonov zaradi obširnosti in zapletenosti je v Sloveniji problem, in to celo za profesionalne pravnike, leta izkušenj ne pomagajo pri hitro se spreminjajoči in velikokrat nerazumljivi zakonodaji. Ob nastanku naše države, leta 1991, je bilo v Sloveniji 354 veljavnih zakonov in 878 podzakonskih predpisov, leta 2016 imamo 809 veljavnih zakonov in 18.704 podzakonskih predpisov<sup>18</sup>, obljube o debirokratizaciji ostajajo le obljube. Kako uspešno slediti zakonodaji, ni jasno, pravna država pa tu izgublja svojo vlogo, saj stvari uhajajo izpod nadzora.

### Odgovornost poslovodne osebe

Za delovanje družbe so odgovorni družbeniki (7. člen ZGD-1), ko pa imenujejo poslovodno osebo, pa se odgovornost za zakonito delovanje podjetja prenese nanjo, poslovodstvo vodi družbo samostojno in na lastno odgovornost (265. člen ZGD-1). Poslovodna oseba mora z vso skrbnostjo zagotoviti, da organizacija, ki jo vodi, deluje zakonito, odgovarja za delovanje v okolju ter razmerju do zaposlenih in lastnikov. Prekrški, ki predvidevajo kazni, so poleg kazni za podjetja predvidene tudi kazni za odgovorno osebo pravne osebe. Za malomarno ravnanje so odškodninsko odgovorni družbenikom. Za naklepne prekrške in zlorabe položaja, ki jim je bil zaupan, so kazensko in materialno odgovorni. To velja ne glede na status, ki so ga prevzeli v podjetju, nobena individualna pogodba pa jih odgovornosti ne odvezuje. Delovno razmerje za poslovodno osebo je sicer zakonsko dovoljeno, ampak vsi deležniki se morajo zavedati, da je to samo nadgradnja že po zakonu dodeljenega statusa, to pa je po obligacijskem, korporacijskem pravu obveznost poslovodne osebe, da v vseh pogledih skrbi za podjetje. Dolžnosti poslovodne osebe po obširno opredeljene v ZGD-1, med drugim tudi zagotoviti, da dobijo delojemalci razumljiva navodila za delo (11.člen).

Ko poslovodna oseba sklene razmerje z lastniki in se obveže ravnati v dobro podjetja ter v skladu z zakonom izpolnjevati naloge poslovodje, se zdi, da je prva obveznost in odgovornost, ki jo ima, da izpolni pričakovanja lastnikov. Vendar so pričakovanja lastnikov lahko tudi previsoka, da ne rečemo nezakonita. Lastniki so prav tako kot poslovodne osebe različno izobraženi in razgledani, poslovodja, ki prevzema

---

<sup>18</sup> Glasilo Območne obrtno-podjetniške zbornice Idrija, Podgornik Vogrič, februar 2016.

funkcijo, pa mora biti ozaveščen in se zavedati odgovornosti, ki jo prevzema. Ta je namreč tudi objektivna. Poslovodja odgovarja tudi za ravnanja zaposlenih, za prekrške, ki jih naredi delavec, na primer že sam Zakon o delovnih razmerjih v kazenskih določbah predvideva tudi kaznovanje odgovorne osebe delodajalca.

Eden zadnjih primerov, ko je sodišče ugodilo finančni upravi, ki je tožila poslovodno osebo, je sodba okrožnega sodišča P 117/2014, ki je od poslovodne osebe terjalo 1,3 milijona evrov davka<sup>19</sup> (Romih, 2015). Poslovodna oseba je že bila v kazenskem postopku spoznana za krivo, nato pa je, glede na to, da je šlo podjetje v stečaj in dolg za dajatve ni bil več izterljiv, finančni urad dolg terjal od poslovodne osebe. Čeprav je bila tožba zamudna in poslovodna oseba za tožbo ni vedela, je sodišče v tem primeru šlo korak dlje. Ni se sklicevalo na dejstvo, da podjetje jamči le s svojim premoženjem, kot je po ZGD-1 v družbi z omejeno odgovornostjo, kjer družbeniki in poslovodje ne odgovarjajo s svojim osebnim premoženjem. V kazenskem postopku je bil očitno dokazan naklep in tako se je tudi v civilnem postopku sodišče oprlo na dejstvo, da je šlo za naklepno utajo davka, ki ga lahko zdaj po tej sodbi Finančni urad Republike Slovenije izterja od poslovodne osebe.

Odgovornost poslovodne osebe je zanjo ključni element. Poslovodna oseba odgovarja kazensko in materialno lastnikom, delavcem, državi, okolju. Vsak, ki utrpi škodo, lahko sproži postopke ugotavljanja krivde, naklepa ali hude malomarnosti. Poslovodna oseba mora odgovarjati za svoja dejanja in dejanja svojih zaposlenih. To dejstvo je pomembno predvsem iz razloga obstoja delovnega razmerja. Delojemalec je namreč v delovnem razmerju brez objektivne odgovornosti, odgovarja le za dejanja iz hude malomarnosti in naklepnih kršitev, saj naj bi deloval po navodilih in nadzorom delodajalca. Poslovodna oseba je s sprejemom funkcije prevzela tudi odgovornosti in se ne more sklicevati na določbo iz ZDR-1, da je ravnala po navodilih delodajalca. Poslovodja je predstavnik družbe, ki v njenem imenu navodila izdaja in tudi nadzira njihovo izvajanje.

### **Poslovodne osebe v sporih na delovnem sodišču**

Pravna teorija v Sloveniji zavzema stališče, da se poslovodnih oseb ne more presojati po pravilih, ki veljajo za delojemalce. Delovno razmerje med poslovodno osebo in delodajalcem naj bi bilo popolnoma prostovoljno po odločitvi o sklenitvi pogodbenega razmerja z delovnim razmerjem med strankama. Ne glede na to se

---

<sup>19</sup> Romih, D. (2015). *Denar*. Oktober 2015. Ljubljana: Davčno izobraževalni inštitut.

šteje, da je delovno razmerje med strankama sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi, in tako tudi morebitne spore rešuje delovno sodišče, višje sodišče, na vrhovnem sodišču pa delovno socialni oddelek. Na prvi pogled se zdi vseeno, katero sodišče odloča o sporu, saj mora v vsakem primeru presojati v skladu z zakonom. Vendar pa imajo delovna sodišča posebna pravila, predvsem pa naj bi ščitila šibkejšo stranko, to je delojemalca, v primeru pogodbe o zaposlitvi med podjetjem in poslovodno osebo ščitijo poslovodno osebo. Ta je dolžna delovati v imenu delodajalca in praviloma ni šibkejša stranka, tako se domneva, da sodišče pri presojanju upošteva tudi to dejstvo. Domnevamo lahko celo, da so primeri, ko je poslovodna oseba močnejša, bolj izobražena, lahko tudi ekonomsko močnejša stranka na sodišču. Ne glede na to pa je poslovodna oseba v delovnem razmerju pri svojem delodajalcu še vedno delojemalec in po Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih<sup>20</sup> (ZDSS-1, 41. člen) je delodajalec v primerih spora o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja, ne glede na izid, dolžan kriti svoje stroške sodnega postopka. Ker pri nas sodni postopki trajajo več let ter za sabo potegnejo zelo veliko odvetniških in drugih sodnih stroškov, je to zelo pomembno dejstvo; poslovodna oseba v sporu, če ji ne uspe, krije samo svoje sodne stroške, izjema je po zakonu samo zloraba postopka.

## Upokojenec kot poslovodja

Poslovodna oseba je lahko upokojenec, ki prejema polno pokojnino, vendar ne sme biti hkrati tudi lastnik podjetja. V tem primeru sta namreč izpolnjena pogoj za obvezno socialno zavarovanje in s tem tudi izguba pokojnine (3. točka 22. člena ZPIZ-2).<sup>21</sup> Upokojenec, ki ni lastnik, lahko prejema neomejene prejemke, če pa je lastnik, mora del pokojnine »zamrzniti« in se vrniti v sistem plačevanja prispevkov za socialno varnost, ne glede na to, ali kot poslovodna oseba prejema za svoje delo plačilo ali ne. Upokojenec je lahko ob prejemanju polne pokojnine v svojem podjetju prokurist, lahko pa je tudi pooblaščen za vodenje podjetja, vendar ne sme biti vpisan v register kot poslovodja.

Tako stališče potrjuje tudi pojasnilo DURS<sup>22</sup>, ki pa dodatno opredeli, da je delo poslovodje lahko določeno tudi s pogodbo s prokuristom. Ta namreč nima uradne

---

<sup>20</sup> Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Uradni list RS, št. 2/2004, 10/2004 – popr., 45/2008 – ZArbit, 45/2008 – ZPP-D, 47/2010 – odl. US in 43/2012 – odl. US.

<sup>21</sup> Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Uradni list RS, št. 96/2012, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/2014 – ORZPIZ206, 85/2014 – ZUJF-B in 95/2014 – ZUJF-C.

<sup>22</sup> Pojasnilo DURS, številka 4210-126/2010-2 (01031-08), datum: 13. 9. 2010, [www.furs.si](http://www.furs.si)

poslovodne funkcije, ne odloča v podjetju, ne odgovarja, ima pa neomejena pooblastila za zastopanje proti tretjim osebam, razen v zvezi z obremenjevanjem nepremičnin, za kar mora biti posebej pooblaščen. Pojasnilo v nadaljevanju potrjuje, da ima lahko prokurist tudi pogodbo za poslovođenje s podjetjem in torej podjetje vodi neformalno. Za davčno obravnavo je tak neformalni poslovodja izenačen s formalnim. Davčni organ bo tako poslovodno osebo obravnaval, kot da bi bila vpisana v sodni register; če obstaja pogodba s prokuristom, v kateri je določeno, da ta opravlja poslovodno funkcijo, bo za razliko od »navadnega« prokurista tak dohodek obravnavan kot dohodek iz zaposlitve, kar prinaša ugodnejšo davčno obravnavo v zvezi z uveljavljanjem stroškov, ki so neobdavčeni samo za zaposlene osebe.

V tem primeru se znova pokaže razlikovanje pojmovanja poslovođenja. Za davčni organ je nepomembno, ali je poslovodna oseba uradno vpisana v sodni register, temveč, ali poslovodno funkcijo opravlja na podlagi medsebojne pogodbe. Za Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa so te pogodbe brezpredmetne, poslovodna oseba pa je po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, 22.člen) samo tista, ki je vpisana v register. Poslovodna oseba se mora tem različnim pojmovanjem in razlagam prilagoditi. Upokojenec lastnik, ki je vpisan v register kot prokurist, ima pravico prejemati polno pokojnino, hkrati pa lahko s svojim podjetjem sklene še poslovodno pogodbo in lahko uveljavlja neobdavčene stroške v zvezi z delom. Pokojninski zavod ne preverja, ali je prokurist prejemal dohodke iz zaposlitve, temveč samo, ali je družbenik v svojem podjetju vpisan kot poslovodja v poslovni register. Med stališčema je tanka meja, vendar je pojasnilo davčnega organa nedvoumno, čeprav je pravno sporno, ker je poslovodna funkcija pogojena z vpisom v register. Ne glede na to ga zaradi eksaktnosti lahko upoštevamo, sodišče pa je v primeru spora in dvoma dolžno odločiti v korist davkoplačevalca. Pojasnilo ne opredeli natančno, katera dela se štejejo za poslovodna, tako ne moremo biti z gotovostjo prepričani, ali se lahko štejejo za dohodke iz zaposlitve tudi prejemki za delo, ki ni neposredno povezano s poslovođenjem, pa čeprav so predmet poslovodne pogodbe.

### 3. SOCIALNA IN PRAVNA VARNOST POSLOVODNE OSEBE

#### 3.1. SOCIALNO ZAVAROVANJE POSLOVODNE OSEBE

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije<sup>23</sup> je bilo v Sloveniji leta 2013 182.089 podjetij, od tega 95 % mikropodjetij, ki so imela po merilih od 0 do 9 zaposlenih. Če pa upoštevamo mala in mikropodjetja skupaj, torej podjetja z do 50 zaposlenimi, to predstavlja 99 % vseh podjetij. Podatka o tem, koliko je enoosebnih družb, statistika ne vodi, nedvomno pa lahko sklepamo, da jih je na tisoče že med 133.084 družbami, ki imajo enega ali nobenega zaposlenega. Odločitev o statusu poslovodne osebe v podjetju je pogojevana, kot lahko sklepamo iz tožb pred delovnim sodiščem, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju, predvsem iz pravic iz socialnega zavarovanja, ki ga zagotavlja delovno razmerje. Zakonodajalec poskuša prilagajati realnim položajem v praksi in prilagaja zakonodajo, pristojna ministrstva pa temu, s svojimi podzakonskimi akti in pojasnili, različno sledijo.

##### 3.2.1. Pokojninsko zavarovanje

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) v 16. členu določa, da se obvezno zavarujejo osebe, ki so družbeniki gospodarskih družb in so poslovodne osebe, če niso zavarovane na drugi podlagi. Če je sklenjena pogodba o zaposlitvi, izhaja obveznost za obvezno socialno zavarovanje že iz tega naslova (14. člen ZPIZ-2). Če pa kumulativno nista izpolnjena oba pogoja, torej da je oseba v podjetju družbenik in hkrati poslovodna oseba, potem ga zakon k obveznemu socialnemu zavarovanju ne zavezuje. Umaknjena je bila določba iz ZPIZ-1, ko je bila k obveznemu zavarovanju zakonsko zavezana tudi oseba, ki je kot poslovodja prejela prejemke vsaj v višini minimalne plače (15. in 18. člen ZPIZ-1). Tako je lahko poslovodna oseba, ki ni hkrati družbenik, brez obveznega socialnega zavarovanja, ne glede na to, da v družbi prejema dohodke. ZPIZ-2 predvideva, da se poslovodne osebe družbeniki zavarujejo kot samozaposlene osebe, enako kot samostojni

---

<sup>23</sup> <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>, 3. 10. 2015.

podjetniki, obračun prispevkov za socialno varnost pa je tako najmanj v višini najnižje pokojninske osnove, ki je višja od osnove minimalne plače, od katere je treba obračunati in plačati prispevke za socialno varnost za zaposlene. Prav tako je obračun za samozaposlene omejen med najnižjo in najvišjo pokojninsko osnovo ter je neodvisen od prejemkov poslovodne osebe, kar predstavlja tako imenovano socialno kapico<sup>24</sup>. To je prav gotovo zanimiva izbira za poslovodne osebe, ki dobro poslujejo in imajo lahko velike prejemke, ki so obremenjeni samo z davčnim odtegljajem, dohodnino, niso pa obremenjeni s prispevki za socialno varnost. Ta možnost pa ni dana poslovodnim osebam, ki niso družbeniki in se torej ne morejo v podjetju zavarovati kot samozaposleni.

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se na svojih spletnih straneh<sup>25</sup> sklicuje predvsem za ZPIZ-1 ter ni revidiran z novim ZDR-1, med drugim tudi obširno pojasnjuje problematiko družbenikov poslovodnih oseb. Kljub spremenjeni delovni in davčni zakonodaji je na straneh pokojninskega zavoda pojasnilo, da so družbeniki poslovodje samozaposlene osebe. Že v uvodniku pojasnila je poudarjena neusklajenost predpisov: *»[...] plačevanje prispevkov je deloma urejeno v posebnem 'skupnem' zakonu o prispevkih za socialno varnost in se prepleta z davčnim, ki prvenstveno skrbi za pobiranje davkov od dohodkov fizičnih in pravnih oseb, sistem pobiranja prispevkov pa se v določeni meri vanj vključuje. Tudi tu na več mestih prihaja do neusklajenosti med predpisi [...].«* Dalje je dodan nerazumljiv odstavek, ki poslovodje spravlja v dvom: *»[...] izvajanje obveznega socialnega zavarovanja za družbenike, ki so poslovodne osebe, je v opisanih pogojih rezultanta vseh predpisov, ki se trudi kar najbolj upoštevati vsa področja s čim manjšim deležem določb, ki se zaradi usklajenosti ne izvajajo.«* Aktualno pojasnilo na straneh pokojninskega zavoda torej še vedno vsem družbenikom poslovodjem narekuje status samozaposlene osebe, odločno pa zavrača možnost delovnega razmerja v enoosebni družbi. Kot je v zakonu določeno, družbenik, ki je hkrati poslovodja, pa je zavarovan na drugi podlagi, ima prednost pred zavarovanjem kot družbenik poslovodja, plačuje prispevke po tem statusu, na primer kot samostojni podjetnik posameznik ali kot zaposlena oseba. Če pa ni zavarovan na drugi podlagi, potem se mora zavarovati po pravilih za samozaposlene osebe ter po Pravilniku o določanju zavarovalnih osnov<sup>26</sup> in postopku za razvrščanje v zavarovalne osnove. Po tem pravilniku je osnova za določitev, kako visoke prispevke bo družbenik plačeval, dohodninska odločba, in sicer v delu, kjer je razvidno, koliko je družbenik prejel

---

<sup>24</sup> *»Socialna kapica«* je termin, ki se uporablja v primeru, ko prispevki za socialno varnost niso plačani od vseh prejemkov, temveč le do določene meje, določene z zakonom.

<sup>25</sup> <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=85>, 12.12.2015

<sup>26</sup> *Pravilnik o postopku za razvrščanje v zavarovalne osnove*, Uradni list RS, št. 49/2006, 38/2007 in 96/2012 – ZPIZ-2.

dohodkov kot družbenik, osnova pa je dohodninska odločba. V nadaljevanju je v pojasnilu poudarjeno, da je zavezanec za plačilo družbenik sam in ne podjetje. Tako prispevki za socialno varnost po črki zakona niso predmet podjetja, ki ga družbenik zastopa kot poslovodja, temveč so ti zasebna zadeva fizične osebe – poslovodje. Poslovodja, ki je hkrati družbenik, predlaga davčnemu uradu, ki je pristojen za pobiranje in izterjavo dajatev, obračun prispevkov kot fizična oseba. Čeprav pojasnilo poudarja neenakost v primerjavi s samostojnimi podjetniki posamezniki, kjer so prispevki za socialno varnost takoj tudi davčno priznan strošek, podjetje in podjetnik nista nič na slabšem, saj bo podjetnik s pogodbo ta svoj strošek lahko vključil v pogodbo s podjetjem. Ker so določila zakonov in pravilnikov v zvezi s prispevki poslovodij družbenikov tako zelo birokratsko zapletena, je v teh pojasnilih navedeno nekaj pravil iz prakse, ki odstopajo od določil zakona. Na primer, da je za potrebe ugotavljanja statusa poslovodne osebe v praksi ob prijavi v zavarovanje, kot zavezanec navede, pravna oseba, čeprav to isto pojasnilo malo prej poudarja, da je zavezanec izključno fizična oseba sama. Istočasno pojasnilo venomer navaja zavarovalno osnovo pod šifro<sup>27</sup> 001, ki je rezervirana za zaposlene poleg šifre 040, ki je predvidena za samozaposlene družbenike, kar je nelogično, saj bi vsaj pokojninski zavod moral vztrajati, da so družbeniki zavarovani na podlagi 040. Dalje pojasnilo navaja prakso, da se prispevki po zavarovalni podlagi 040 morajo obračunati in zapadejo vsakega 15. v mesecu za pretekli mesec, v primeru 001 pa, če niso obračunani pri plači, torej v primeru, ko ni izplačana, tudi prispevki ne zapadejo v plačilo in davčni organ nima pravne podlage za izterjavo, kar je pomembna informacija. Mikropodjetja so pogosto nelikvidna. Če prispevki zapadejo v plačilo, tečejo zamudne obresti, medtem pa bo davčni organ začel z izvršbo in blokiral bančne račune podjetja. Pokojninski zavod namreč nima svojega nadzora in nikakršne kontrole, razen, ko fizična oseba pride z zahtevkom po pokojnini. V pojasnilo je še dodano, da davčni organ tudi ne preverja, za razliko od samostojnih podjetnikov posameznikov, ali družbeniki poslovodje plačujejo prispevke v pravilni višini, kot je to določeno v Pravilniku o razvrščanju. Pomembno je pojasnilo še v delu, ki pojasnjuje, da so »dvignili roke« in »dovolili«, da podjetniki plačujejo svoje prispevke pri obračunu plač, skupaj s preostalimi zaposlenimi, vendar *»se tem osebam obdobja zavarovanja všttevajo v zavarovalno dobo le ob pogoju plačanih prispevkov od predpisane osnove [...]«*, kar poenostavljeno pomeni, da se bo morda ob preverjanju pogojev za upokojitev ugotovilo, da imajo namesto dvanajst mesecev delovne dobe za posamezno leto priznanih le devet ali deset. Ne glede na to, da so se v zavarovanje prijavi kot delojemalci in ne poslovodje družbeniki, morajo, če so poslovodje družbeniki, plačevati prispevke vsaj od minimalne zavarovalne osnove, ki pa je višja od minimalne plače. V nasprotnem primeru bodo

---

<sup>27</sup> *Pravilnik o obrazcih prijav podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS, št. 37/2011, 57/2011 – popr. in 19/2015.*

---

morali poleg starostnega pogoja za upokojitev izpolniti tudi zavarovalno dobo, in sicer z doplačili za nazaj, ali pa podaljšati delovno aktivnost in odložiti odhod v pokoj v prihodnost.

Pokojninski zavod torej nima sistemskega nadzora nad poslovodji, kar zahteva večjo previdnost od poslovodij samih, da zagotovijo pravilnost plačevanja socialnih prispevkov, da bi se s tem izognili morebitnim neprijetnim presenečenjem ob odhodu v pokoj. Nepravilnosti lahko pomenijo hudo finančno obremenitev za poslovodno osebo in neenakopraven položaj v primerjavi s preostalimi zavarovanci.

### 3.2.2. Druga socialna zavarovanja (zdravstveno, starševsko in za primer brezposelnosti)

Obvezno socialno zavarovanje obsega poleg pokojninskega še zdravstveno, za primer starševstva in brezposelnosti. Zakonodajna na vsakem od področij je obširna, pomembno pa je, ali imajo poslovodje v tej posebno obravnavo.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju<sup>28</sup> (ZZVZZ, 1. in 6. točka 15. člena) določa obvezno zavarovanje za vse, ki so v delovnem razmerju, in za vse poslovodje lastnike osebnih in kapitalskih družb ter zavodov, ki niso zavarovani na drugi podlagi.

Pravice iz zdravstvenega zavarovanja so enake, ne glede na to, kakšen status ima zavarovanec. Vendar je treba razlikovati delovno razmerje od pogodbenega. Zdravljenje zavarovane osebe je krito iz zdravstvenega zavarovanja na enak način, prav tako tudi nadomestilo za odsotnost (29. člen ZZVZZ). Poslovodna oseba v delovnem razmerju bo prejela nadomestilo za prvih trideset delovnih dni bolovanja od podjetja, v katerem je zaposlena. Poslovodna oseba, ki se je odločila za civilno pogodbo, pa mora kriti stroške bolovanja v breme zavezanca iz svojih sredstev, saj pri delodajalcu ni osnove za obračun nadomestila, razen če bi se za tak način posebej dogovorila v pogodbi.

---

<sup>28</sup> *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ), Uradni list RS, št. 72/2006 – uradno prečiščeno besedilo, 114/2006 – ZUTPG, 91/2007, 76/2008, 62/2010 – ZUPJS, 87/2011, 40/2012 – ZUJF, 21/2013 – ZUTD-A, 91/2013, 99/2013 – ZUPJS-C, 99/2013 – ZSVarPre-C, 111/2013 – ZMEPIZ-1, 95/2014 – ZUJF-C in 47/2015 – ZZSDT.*



Zavarovanje za primer starševstva ureja Zakon o starševskem varstvu<sup>29</sup> (ZSDP-1), pravice poslovodnih oseb so izenačene z drugimi zavarovanci, poglobitve pa so pravice do materinskega, očetovskega in starševskega dopusta, nadomestilo za te primere pa izplačuje Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Zavarovanje za primer brezposelnosti je obvezno tako za vse v delovnem razmerju kot tudi za vse samozaposlene, tudi za poslovodje lastnike, ki niso zavarovani na drugi podlagi. Določila Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti<sup>30</sup> pa za samozaposlene zahteva strožje dokazovanje za pridobitev pravic iz naslova tega zavarovanja. Medtem ko je pravica do nadomestila za primer brezposelnosti za zaposlene osebe omejena le s tem, da delavec ni prostovoljno prekinil delovnega razmerja, pa je za samozaposlene potrebno dokazovanje, da je bilo poslovanje tako slabo, da ne omogoča preživetja, v dobiček pa se štejejo tudi plačani prispevki za socialno varnost (16. člen ZZZPB).

### 3.2.3. Obračun davka od dohodkov iz poslovanja – dohodnina

Ministrstvo za finance izvaja in nadzira pobiranje davkov v skladu z Zakonom o davčnem postopku<sup>31</sup> (ZDvaP-2, 3. člen) ter pripravlja zakone in pojasnila, organ, ki to izvaja, pa je Finančni urad Republike Slovenije (FURS). Druge dajatve, kot so prispevki za socialno varnost, finančni urad samo pobira, zakonodajo pa pripravljajo pristojna ministrstva (na primer ministrstvo za delo, ministrstvo za zdravje). Finančni urad ima nadzorni organ, inšpekcijsko službo pa tudi druge kontrolorje, ki preverjajo pravilnost obračunov, ki jih predlagajo zavezanci, tako ima ta urad tudi zelo veliko povratnih informacij od zavezancev. Čeprav se zdi, da so inšpektorji le iskalci nepravilnosti, so, kot je zapisano v strategiji<sup>32</sup> finančnega urada, tudi partner

---

<sup>29</sup> Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1), Uradni list RS, št. 26/2014.

<sup>30</sup> Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/2006 – ZUTPG, 59/2007 – ZŠtip, 51/2010 – odl. US, 80/2010 – ZUTD in 95/2014 – ZUJF-C.

<sup>31</sup> Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2), Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 32/2012, 94/2012, 101/2013 – ZDavNepr, 111/2013, 25/14 – ZFU, 40/2014 – ZIN-B, 90/2014 in 91/2015.

<sup>32</sup> [www.furs.si](http://www.furs.si), 12.12.2015

gospodarstva. S tega vidika je lahko razumeti zadnjo novelo Zakona o dohodnini<sup>33</sup>, ki je v 1. točki 2. odstavka 37. člena kot dohodek iz delovnega razmerja nedvoumno opredelil tudi delo poslovođij, ne glede na status. Ta določba je poslovođjem razjasnila nekatere dileme, predvsem glede priznavanja stroškov v zvezi z delom; ti so za osebe v delovnem razmerju neobdavčeni. Gre za potne stroške, noćnine, dnevnice, regres za prehrano. Ker poslovođne osebe praviloma veliko potujejo, ti stroški niso zanemarljivi, tako so, ne glede na pogodbo in preostala izplačila, davčno nedvoumno priznani. Poslovođje lahko po sprejemu te določbe brez dvoma in takoj neobdavčeno uveljavljajo v podjetju stroške v zvezi z delom, tudi v primeru, če s podjetjem nimajo pogodbe in če ne prejemađo drugih prejemkov.

Poslovođja se lahko odloči, da za opravljjanje poslovođenja sklene pogodbo tudi kot samostojni podjetnik, registriran za opravljjanje tovrstne dejavnosti. Po Zakonu o dohodnini sta na voljo dve mođnosti obdavčitve – po dejanskih in normiranih odhodkih. Ti dve mođnosti lahko za poslovođno osebo predstavljata veliko razliko v obdavčitvi. Če pa želimo izbrati normirane odhodke, moramo izpolnjevati predpisane pogoje. Poslovođja podjetnik lahko izbere tak naćin tudi, če kot zunanji izvajalec opravlja s svojim podjetjem, pravno osebo, za katere je prav tako dana ta mođnost<sup>34</sup>. Prihodki so obdavčeni po predpisani stopnji, ni mogoće ugotoviti davčne izgube in izvzeta je pravica do davćnih olajšav, kot so olajšave za investicije ali za zaposlovanje. Tovrstni prihodki so pri izraćunu osebne dohodnine izvzeti iz sintetićne obdavčitve, kjer se lahko uveljavljajo vse olajšave, od splošne olajšave, olajšave za nizke dohodke, olajšave za invalidnost do olajšave za vzdrževane druđinske ćlane. Upoštevati je treba, da sta za vsak prihodek tu že davćna osnova in davek, ne glede na to, da se lahko ustvari izguba, ta pa v prihodnjih davćnih letih nikoli ne bo pokrita. Pri odloćitvi za obdavćitev po dejanskih odhodkih pa je treba predvsem upoštevati, da je lestvica za dohodnino progresivna. To pomeni, da je ob višjih dohodkih odstotek obdavčitve visok, tako je za leto 2016 osnova nad 20.400 evri obdavćena že 41-odstotno<sup>35</sup>. Po drugi strani ima nekdo, ki vzdržuje partnerja/-ico in štiri otroke, 18.129,47 evra olajšav poleg splošne olajšave v višini 3.302,70

---

<sup>33</sup> *Zakon o dohodnini (ZDOH-2), Uradni list RS, št. 117/2006, 33/2007 Odl. US: U-I-198/05-12, 45/2007 Odl. US: U-I-260/04-28, 90/2007, 10/2008, 78/2008, 92/2008, 125/2008, 20/2009, 10/2010, 13/2010, 28/2010-UPB5, 43/2010, 51/2010-UPB6, 106/2010, 9/2011-ZUKD-1, 13/2011-UPB7, 9/2012 Odl. US: U-I-18/11-10, 24/2012, 30/2012, 40/2012-ZUJF, 71/2012 Odl. US: U-I-76/11-15, 75/2012, 94/2012, 52/2013 Odl. US: U-I-147/12-18, 96/2013, 29/2014 Odl. US: U-I-175/11-12, 50/2014, 23/2015, 55/2015.*

<sup>34</sup> *Za pravne osebe so določeni pogoji za obdavćitev po normiranih odhodkih v Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2) v 67.b ćlenu, za samostojne podjetnike posameznike pa so podobni pogoji določeni v 48. ćlenu Zakona o dohodnini (ZDoh-2).*

<sup>35</sup> *Pravilnik o doloćitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2016 je bil objavljen 28. 12. 2015 v Uradnem listu RS, št. 104/2015.*

evra. Socialni položaj poslovodne osebe in njegove družine je torej pomemben dejavnik pri odločitvi načina obdavčitve.

Poslovodna oseba se lahko odloči, da opravlja poslovodno funkcijo iz svoje dejavnosti in ne iz delovnega razmerja. Opravljanje dejavnosti pa je obdavčeno tudi s prometnim davkom, po Zakonu o davku na dodano vrednost<sup>36</sup> ZDDV-1 pa je obvezna vključitev v sistem DDV, ko se preseže ali je verjetno, da se bo preseglo vrednost obdavčljivega prometa v vrednosti 50.000 evrov (1. točka 94. člena ZDDV-1).

Zakon o dohodnini predvideva različne obdavčitve glede na status, ki ga ima poslovodna oseba v podjetju, kar vpliva na stroške in prejeme fizične osebe – poslovodne osebe.

### 3.2. PRAVNA VARNOST POSLOVODNE OSEBE

Poslovodna oseba se v razmerju do svojega delodajalca lahko znajde v položaju, ko pride do nesoglasja. Pomembno je poznati sodno prakso, ki nam razkrije, kako se je odločilo sodišče v določenih primerih spora. Ko iščemo pravico, ki jo imamo po zakonu, je odločitev sodišča velikokrat v nasprotju z našimi pričakovanji. Sodbe sodišč s svojimi obširnimi razlagami, ki so javno objavljene in jih pri svojem delu redno uporabljajo sodniki, razširijo naše poznavanje prava in razumevanje določenih zakonov s tem pa tudi naših pravic. Znati moramo primerjati in tudi razlikovati okoliščine določene sodbe, če jih primerjamo z drugim podobnim primerom. V nadaljevanju predstavljamo nekaj sodb, s tem pa poskusimo osvetliti področje pravne varnosti poslovodne osebe oziroma delodajalca.

---

<sup>36</sup> Zakon o davku na dodano vrednost (ZDDV-1), Uradni list RS, št. 13/2011, 18/2011, 78/2011, 38/2012, 83/2012, 86/2014 in 90/2015.

**Sodba Vrhovnega sodišča RS 38/2015 z dne 21. 4. 2015**

Tožnik je leta 2011 sklenil individualno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto direktorja, odpovedni rok je bil določen na tri mesece, pogodba pa je bila sklenjena za določen čas do sredine leta 2015. V letu 2013 je direktor podal pisno vlogo in odstopil z delovnega mesta direktorja. Delodajalec, v njegovem imenu nadzorni svet, je odpoved nemudoma sprejel, delovno razmerje pa z istim dnem zaključil. Direktor je s tožbo zahteval delovno razmerje še za tri mesece odpovednega roka, sodišči prve in druge stopnje pa sta tožniku pritrdili, da je odpovedni rok zavezujoč za obe stranki in to ni zgolj pravica delodajalca, ki se ji lahko odpove. Vrhovno sodišče je odločilo drugače. Tožnik ni bil upravičen do odpovednega roka, saj ga pri odpovedi ni izrecno zahteval. Podal je izjavo, da odstopa z mesta direktorja, delodajalec je to odpoved sprejel in pravilno zaključil tudi delovno razmerje. Sodišče je poudarilo, da je delovno razmerje nedeljivo povezano z opravljanjem funkcije direktorja. Ko je funkcija z odstopom prenehala, sta prenehali tudi dejanska in pravna podlaga za delovno razmerje. Ob odpovedi tožnika sta bili izjavi skladni, brez spora. Tožnik bi lahko zahteval odpovedni rok, vendar ga ni. Sam je določil dan, ko se funkcija preneha. Dogovora o odpovednem roku ob odpovedi ni bilo, ne glede na to, v korist katere stranke je bil sprejet ob podpisu pogodbe o zaposlitvi. Sodišče je upoštevalo in poudarilo, da gre za poslovodno osebo, kjer se v pogodbi o zaposlitvi lahko dogovorijo drugače po Zakonu o delovnem razmerju (ZDR-1, 73. člen). Ne glede na to, da je tožnik tožbo izgubil, toženec sam krije svoje stroške postopka po Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1).

Iz predstavljene sodbe je razvidno, da imajo poslovodne osebe glede pravic iz delovne zakonodaje nekatere možnosti omejene. Ko je sklenjeno delovno razmerje izključno za opravljanje funkcije direktorja, pomeni odstop tudi prenehanje delovnega razmerja. Na to sodbo se sklicuje tudi naslednji primer, ki pa delovno razmerje, pogodbo o zaposlitvi in opravljanje funkcije utemelji drugače.

**Sodba Vrhovnega sodišča RS 212/2015 z dne 23. 2. 2016**

Sodba se sklicuje tudi na Zakon o zavodih, ZZ, ki je poleg ZGD-1 najpomembnejši pri presojanju funkcije in delovnega razmerja. V javnem zavodu je poslovodna oseba ob prenehanju funkcije zaključila tudi delovno razmerje, čeprav je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za petletno obdobje. Sledila je tožba. Sodišče je

prekinitev delovnega razmerja razglasilo za nezakonitega, saj v pogodbi ni bilo določeno, da se lahko delovno razmerje zaključi tudi predčasno, s prenehanjem funkcije. Ta ni prenehala, temveč je tožnica prenehala izpolnjevati pogoje. Poleg tega bi moral delodajalec podati odpoved iz razloga nesposobnosti, pa tega ni storil, temveč samodejno razvezal pogodbo, zaključil delovno razmerje, kar je sodišče spoznalo za nezakonito. Stranki bi se morali v pogodbi dogovoriti tudi o tem, kdaj preneha delovno razmerje, v nasprotnem primeru se lahko upoštevajo samo zakonske določbe. Zakon dovoljuje, da se delodajalec s poslovodno osebo dogovori o drugih načinih in vzrokih prenehanja delovnega razmerja, vendar, če te določbe v medsebojnem dogovoru ni, potem lahko veljajo edino zakonske. Podobnost s sodbo 38/2015 z dne 21. 4. 2015, ki v času sojenja pravzaprav še ni bila objavljena, ni natančna, saj je v sodbi 38/2015 razvidno, da je bila poslovodna oseba iz poslovodne funkcije razrešena, odpoklicana, v tej sodbi pa je generalna direktorica le prenehala izpolnjevati pogoje.

#### **Sodba Vrhovnega sodišča RS 104/2008 z dne 7. 9. 2009**

Tožena stranka, delodajalec, je ukinila delovno mesto direktorja in ga umaknila iz sistemizacije delovnih mest. Direktorju je bila zato dana redna odpoved iz poslovnih razlogov. Položaj direktorja je zasedla druga oseba, ki ni bila v delovnem razmerju pri stranki. Tožeča stranka, direktor, je pred sodiščem poskušala dokazati nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi in se sklicevala na dejstvo, da podjetje brez direktorja ne more poslovati. Torej, tega delovnega mesta sploh ni mogoče ukiniti, saj je nemogoče, da bi bilo delo poslovodje v podjetju nepotrebno. Sodišče prve stopnje tožniku ni ugodilo, sodišče druge stopnje pa je ugodilo tožeči stranki. Vrhovno sodišče je revizijo potrdilo. Podjetju ni treba opravičevati sprememb v načinu poslovanja in sprejetih odločitev, lahko pa odloči, da bo z direktorjem sklenilo delovno razmerje, vendar se lahko pozneje glede na okoliščine premisli in delovno mesto ukine ter z direktorjem sklene drugačno pogodbo. Sodišče se je izreklo za nepooblaščen, da presoja o poslovnih odločitvah podjetja; ker je ugotovilo, da je podjetje na podlagi zakona opravilo reorganizacijo, je lahko le potrdilo zakonitost odpovedi delovnega razmerja.

Sodišče je v tem primeru razsodilo, da delovno razmerje ne more biti pravica poslovodne osebe, ampak je lahko delovno razmerje dogovorjeno le med strankama, pri čemer je odločitev očitno na strani delodajalca. Delovno mesto poslovodne osebe v podjetju ni samodejno sistemizirano, podjetje se odloči, ali bo direktor v delovnem razmerju ali ne, pozneje pa se lahko, ne glede na razlog, odloči

drugače, sprejme ustrezne sklepe in delovno mesto ukine. Funkcija poslovodne osebe ostane, delovno razmerje pa preneha iz poslovnih razlogov. Prav tako lahko podjetje, tudi brez obrazložitve, preda funkcijo poslovodne osebe drugi osebi. Poslovodna oseba mora za take primere že pred sklepanjem pogodbe zagotoviti svoj socialni položaj, z dogovorjeno odpravnino, kajti delovno razmerje, ki je vezano na poslovodno funkcijo, lahko hitro preneha.

### **Sodba Vrhovnega sodišča RS 114/2014 z dne 29. 9. 2014**

Tožnik, direktor, je zahteval pred sodiščem ugotovitev nezakonitosti redne odpovedi delovnega razmerja iz razloga nesposobnosti. Delavec je leta 2004 sklenil individualno pogodbo za delovno mesto direktorja. Odpoklican je bil z delovnega mesta direktor, drugega ustreznega delovnega mesta pa ni bilo na voljo, zato je bila vročena redna odpoved iz razloga nesposobnosti. Tožnik je pred sodiščem trdil, da bi se v zagovoru, če mu bi bil omogočen, uspešno zagovarjal, da je uspešno opravljal svoje delo in da je sposoben opravljati tudi druga dela, ki so sistemizirana. Vendar Vrhovno sodišče temu ni pritrdilo, potrdilo je odločitvi sodišč prve in druge stopnje, da je zagovor brezpredmeten, saj delovno razmerje poslovodne osebe preneha na podlagi Zakona o gospodarskih družbah, tako ni pričakovati, da bi delodajalec opravljal zagovor, ker ta ne bi spremenil dejstev. Delodajalec je preveril, ali ima prosta delovna mesta, in ugotovil, da jih ni in tako zaključil delovno razmerje s tožnikom. Delovno mesto vodje prodaje je bilo sicer sistemizirano in nezasedeno, vendar je pravica delodajalca, da ostane delovno mesto nezasedeno. Ne glede na to, da je bilo to mesto čez dobro leto zasedeno, ni mogoče šteti, da je šlo za zlorabo.

Iz te sodbe lahko sklepamo, da sodišče veže delovno razmerje poslovodne osebe na funkcijo poslovođenja. Prekinitev delovnega razmerja je utemeljena s korporacijskim zakonom, sodišče pa je potrdilo, da tudi zagovor v zvezi z razlogom odpovedi zaradi nesposobnosti ni potreben. Prav zaradi slednjega dejstva je mogoče potrditi, da je tudi za sodišče pomembno, ali je delojemalec v podjetje prišel neposredno na funkcijo, kajti v tem primeru je očitno, da je prenehanje funkcije že zadosten razlog za prenehanje delovnega razmerja. Sodišče ni preverjalo in razsojalo o morebitnih medsebojnih dogovorih, vse pravice delojemalca v zvezi s postopki ob prenehanju delovnega razmerja po delovni zakonodaji pa je »povozila« korporacijska zakonodaja. Podobno je bilo odločeno v naslednji sodbi.

**Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča 283/2015 z dne 20. 8. 2015**

Tožnica je sklenila delovno razmerje za delovno mesto direktorice. Ko ji je mandat prenehal, ji je bilo ponujeno delovno mesto računovodkinje, ki ga je zaradi neustreznosti zavrnila, zato je od delodajalca dobila odpoved delovnega razmerja iz razloga nesposobnosti. V tožbi je zahtevala, da bi ji moralo biti ponujeno prosto delovno mesto svetovalke direktorja, kar je sodišče zavrnilo. Tožnica je v tožbi vztrajala, da ji po 74. členu ZDR-1 kot vodilni delavki delovno razmerje še vedno pripada in da s prenehanjem funkcije ne more prenehati tudi delovno razmerje ter da kot direktorica ne more biti v slabšem položaju kot vodilni delavci. Višje sodišče temu ni pritrdilo, jasno je potegnilo ločnico med vodilnimi delavci in poslovodnimi osebami. Vodilni delavci niso poslovodne osebe, so zaposlene osebe, ki so jim dane posebne naloge, kot je samostojno odločanje v kadrovskih, organizacijskih in podobnih odločitvah.

Ker se sodba sklicuje na zadnjo novelo Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2013, je mogoče sklepati, da se sodna praksa tu ne bo spremenila. Položaj poslovodne osebe je vezan na korporacijski status; tako je delovno razmerje med delodajalcem in poslovodnimi osebami še naprej v podrejenem položaju.

**Sodba Vrhovnega sodišča RS 167/2008 z dne 19. 10. 2009 in Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 5. 3. 2013**

Sedem let stara sodba, v kateri je Vrhovno sodišče odločno zavrnilo možnost veljavnosti delovnega razmerja v enoosebni družbi. Sodišče prve stopnje je namreč zavrnilo tožnika, fizično osebo, ki je delovno razmerje dokazoval. Po pritožbi pa je sodišče druge stopnje ugodilo tožeči stranki, nato pa je tožena stranka, pokojninski zavod, zahtevala revizijo. Vrhovno sodišče je odločilo, da delovnega razmerja ni. Ker gre za razmerje med delodajalcem in delavcem v isti fizični osebi, manjkata dva osnovna pogoja, dvostranskost razmerja in podrejenost kot temeljni prvini delovnega razmerja.

Kmalu po sprejemu te sodbe se je začela pripravljati reforma delovne zakonodaje. Zakonodajalec je, ne glede na to sodbo, v zakon vključil izrecno določbo, da je delovno razmerje v enoosebni družbi dovoljeno in zakonito. S tem je sodbo negiral in odprl vrata poslovodnim osebam do socialnih pravic, ki jih daje država vsem

---

državljanom v delovnem razmerju, prav tako pa so do njih upravičene tudi poslovodne osebe.

Čeprav pokojninski zavod na svojih straneh nazorno poudarja, da se poslovodna oseba sama sebe ne more nadzirati, si ukazovati, si dajati navodila in ob kršitvah sama sebe tožiti, to pred sodiščem gotovo ne bo mogoče. Lahko pa bo ta poslovodna oseba iskala pravice v primerih bolezni, porodniškega dopusta, brezposelnosti, upokojitve. Določbo v Zakonu o delovnih razmerjih je treba razumeti predvsem s stališča, da je zakonodajalec zagotovil, da bo poslovodna oseba imela enake socialne pravice kot drugi državljani.

Osebe s statusom samozaposlenih oseb imajo omejen dostop do socialnih pravic, najbolj problematična pa je omejitev zdravstvene oskrbe. V primeru bolezni pride do težav v podjetju, če prispevki niso plačani, pa osebe nimajo pravice do brezplačnega zdravstva, niti po njih zavarovane osebe, še posebej je težko, če so vpleteni otroci<sup>37</sup>. Z reformo delovne zakonodaje je bilo poskrbljeno za veliko težkih primerov, ko so po propadu podjetja poslovodne osebe v dolgovi, socialnih, psihičnih in zdravstvenih težavah ostale brez vsakih pravic skupaj s svojimi vzdrževanimi člani. Poslovodna oseba, ki se odreče delovnemu razmerju in ima status samozaposlene osebe, se mora zavedati tovrstnega tveganja.

### **Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča 668/2012 z dne 17. 1. 2013**

Tožnik, direktor, je imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za znesek 6.050 evrov, nadzorni svet pa je to plačo, zaradi slabega poslovanja, znižal za 86 % na 842 evrov na podlagi Zakona o gospodarskih družbah, ZGD-1, ki v členu 270/2 dovoljuje znižanje prejemkov upravi, če bi previsoki prejemki ogrozili obstoj podjetja. Tožnik je zatrjeval, da je tako izrazito znižanje plače ogrozilo njegovo socialno varnost, da je bilo poslovanje pod njegovim vodstvom uspešno v smislu zmanjševanja izgube. Pritožbeno sodišče je potrdilo sodbo prve stopnje, in sicer je poudarilo, da je znižanje plače dovoljeno ne glede na uspešnost direktorja. Uprava je pravilno znižala plačo; omejena je bila samo z Zakonom o minimalni plači. Ker je bila plača 842 evrov višja od minimalne plače, se je tožnik neutemeljeno pritoževal, da je znižanje ogrozilo njegovo socialno varnost, saj se predvideva, da je v splošnem z minimalno plačo zagotovljena socialna varnost. Tudi če ni bilo krivde za slabo

---

<sup>37</sup><http://www.delo.si/novice/ljubljana/v-brezplacno-ambulanto-prihaja-vse-vec-espejev.html>, 28. 12. 2015.



---

poslovanje na strani direktorja, je, ne glede na pogodbeno dogovorjeno plačo, to nadzorni svet znižal zakonito. Zakon o delovnih razmerjih ne dovoljuje enostranskih znižanj pravic delojemalca, ki bi bile v njegovo škodo, vendar pa se poslovodne osebe lahko z delodajalcem dogovorijo o pravicah in obveznostih drugače, kot pravi Zakon o delovnih razmerjih, torej tudi manj ugodno, v izrecno določenih primerih pa je dovoljen tudi enostranski poseg v delavčeve pravice. Podlaga za to je bila po mnenju pritožbenega sodišča Zakon o gospodarskih družbah. Čeprav je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, ko je bilo poslovanje slabo in je podjetje izkazovalo izgubo, tožnik ni mogel dokazati, da do poslabšanja poslovanja sploh ni prišlo, saj se je medtem začel nad družbo stečajni postopek. Znižanje plače je bilo tako utemeljeno, ker pa se je znižala ta, se je znižala tudi osnova za odpravnino.

Ne moremo vedeti, ali bi sodišče enako obravnavalo tudi delojemalca, ki ne bi bil poslovodna oseba, torej da bi tako znižalo pogodbeno dogovorjeno plačo tudi zaposlencu, ki ni poslovodna oseba. Da je delodajalec tako izrazito znižal plačo zakonito, čeprav je poslovodna oseba dokazovala uspešnost poslovanja na podlagi zmanjšanja poslovne izgube, je sodišče našlo podlago v določbi Zakona o gospodarskih družbah, kjer je določeno, da se lahko znižajo prejemki vodilnim osebam, če se s tem zmanjša ogroženost podjetja. Sodišče je postavilo korporacijski položaj poslovodje in s tem pravice družbe pred pravice poslovodne osebe iz delovnega razmerja. Poslovodna oseba ni napravila nobene napake kot delojemalec, tudi položaj podjetja se ni bistveno spremenil, sodišče je našlo podlago za zakonitost delodajalčevih potez v ZGD-1 in pravzaprav ni razsojalo pravic iz delovnega razmerja.

### **Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča 61/2010 z dne 9. 2. 2010, sklep Vrhovnega sodišča RS 1/2009 z dne 17. 3. 2009**

Delovno sodišče se je v sporu med družbo in članom organa družbe izreklo za nepristojno ter odstopilo zadevo v reševanje pristojnemu Okrožnemu sodišču. Tožnik je zahteval odpravnino zaradi odpoklica s funkcije direktorja, vendar je Višje delovno in socialno sodišče ugotovilo, da se spori med organi upravljanja gospodarskih družb v primeru odpoklicev in o pravicah, ki so vezane na statusnopravni položaj delavca, rešujejo kot postopek gospodarskega spora.

Tako odločitev je sodišče utemeljilo z načelnim pravnim mnenjem Vrhovnega sodišča RS z dne 12. 6. 2008, iz katerega izhaja, da so glede sporov v zvezi z odpoklici članov organov družbe stvarno pristojna okrožna sodišča, ne glede na to, da je bilo med strankama delovno razmerje in sklenjena pogodba o zaposlitvi.

---

Tožnik, odpoklicani direktor, je v pritožbi navajal, da je Vrhovno sodišče RS že v sklepu 1/2009 izreklo, da je odpravnina v zvezi z razrešitvijo člana uprave urejena v pogodbi o zaposlitvi in se tožnikova pravica do odpravnine šteje za pravico iz delovnega razmerja. Ta sklep odloča glede pristojnosti v zvezi z odpravnino člana uprave. Vrhovno sodišče je v izreku za odločanje v zadevi določilo Delovno in socialno sodišče.

Višje sodišče ni obrazložilo, zakaj ni upoštevalo navedbe pritožnika glede predhodnega sklepa Vrhovnega sodišča RS, ki je v predajanju zadeve in iskanju pristojnosti med Okrožnim ter Delovnim in socialnim sodiščem zadevo dodelil slednjemu. Višje delovno in socialno sodišče je leto pozneje odločilo, da mora glede odpravnine poslovodne osebe odločiti Okrožno sodišče. Tako lahko zaključimo, da je pristojnost delovnega sodišča v sporih med delodajalcem in delojemalcem v funkciji poslovodne osebe lahko tudi sporna oziroma vprašljiva ter da stvarno pristojnost lahko sodišča prelagajo drug na drugega tudi v sporih iz pogodbe o zaposlitvi.

### **Sodba Višjega sodišča 434/2010 z dne 2. 3. 2011**

Sodba gospodarskega oddelka Višjega sodišča v Ljubljani je v sporu med pogodbenima strankama, ki sta imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, tožnika zavrnilo v njegovi tožbi zoper delodajalca, ki ga je odpoklical s funkcije direktorja in mu odpovedal delovno razmerje iz krivdnih razlogov. Sodišče je prepoznalo razloge za krivdno odpoved, da je direktor s svojimi odločitvami povzročil izgubo v podjetju. Sodišče je sicer priznalo težki gospodarski položaj v gradbeni dejavnosti, vendar je pritrdilo toženi stranki, da je visoka izguba nastala zaradi malomarnega in škodljivega ravnanja direktorja.

Kar je v tej sodbi pomembneje s stališča delovnopravne zakonodaje, je to, da se je tožnik skliceval na navodila večinskega lastnika. Sodišče dokazov ni našlo, neuradna navodila pa za sodišče niso dokaz, temveč je imel direktor po mnenju sodišča vso možnost in dolžnost, kot je bilo tudi določeno v pogodbi o zaposlitvi, da je ravnal pravilno, gospodarno in v dobro družbe. Sodišče je poudarilo, da je poslovodna oseba sledila navodilom lastnika iz njemu znanih razlogov, kar pa je ne razbremeni odgovornosti in dolžnosti ravnanja v dobro družbe, torej skrbno in gospodarno vodenje poslov družbe. V sodbi je poudarjeno, da je poslovodna oseba kljub delovnemu razmerju samostojna, odgovorna oseba, ki ne more in ne sme slediti

---

navodilom, ki bi škodovali družbi, čeprav bi jih dobila od večinskega lastnika. Poslovodna oseba ne more in ne sme slediti navodilom, temveč je v družbi zato, da se odloča in deluje samostojno in odgovorno.

### 3.3. DAJATVE NA DOHODKE POSLOVODNE OSEBE

Različni načini vstopa poslovodne osebe v podjetje pomenijo tudi različne obdavčitve prejemkov. Izbrani status pomeni, da je treba v davčni zakonodaji preveriti, kako bodo dohodki poslovodne osebe obdavčeni in kakšno vrsto socialnega zavarovanja to pomeni za poslovodno osebo, kajti socialno zavarovanje se zagotovi na enega od načinov obveznega socialnega zavarovanja. Obvezno socialno zavarovanje je vezano na delo, vendar ne v vseh primerih. Vsaka oseba se lahko prostovoljno odloči, ali bo delala za denar ali ne. Ko pa izpolni določene pogoje, pa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) v 14. do 19. členu določa, kdaj se je treba obvezno zavarovati:

- osebe v delovnem razmerju, nosilci javnih funkcij, če prejemajo plačo;
- samozaposlene osebe;
- družbeniki oziroma ustanovitelji poslovodje;
- kmetje;
- osebe v drugem pravnem razmerju;
- nekateri posebni primeri, kot so rejniki, verski uslužbenci, vojaki in drugi, po posebnih predpisih.

Poslovodje lahko najdemo v delovnem razmerju med samozaposlenimi osebami kot družbenike poslovodje in kot osebe v drugem pravnem razmerju.

Pomemben je tudi vrstni red. Če je poslovodna oseba v podjetju sklenila pogodbo o zaposlitvi, potem ima prednost zavarovanje iz delovnega razmerja. Tudi če je poslovodna oseba zaposlena v drugem podjetju, ima ta status prednost, ko gre za socialno zavarovanje.

Posebnost so tudi poslovodje, ki imajo status upokojenca. Ti so lahko družbeniki in prokuristi v svojem podjetju, pa ne izgubijo pravice do pokojnine. Enako velja tudi za upokojence, ki so poslovodje, pa hkrati niso družbeniki. Tudi v tem primeru ohranijo pravico do polne pokojnine, ne glede na to, kako visoki so prejemki za poslovođenje. Če pa so hkrati poslovodje in družbeniki, se morajo prijaviti nazaj v obvezno socialno zavarovanje, ne glede na to, ali prejemajo dohodke ali ne.

---

Obvezno socialno zavarovanje vsebuje naslednje prispevke od bruto osnove<sup>38</sup>:

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje: 15,5 % zavarovanec, 8,85 % delodajalec;
- prispevek za zdravstveno zavarovanje: 6,36 % zavarovanec, 6,56 % delodajalec, 0,53 % za poškodbe pri delu plača delodajalec;
- prispevek za starševstvo: 0,10 % zavarovanec, 0,10 % delodajalec;
- prispevek za zaposlovanje: 0,14 % zavarovanec, 0,06 % delodajalec.

Prispevki skupaj znašajo 38,2 %. Upoštevati moramo, da grejo prispevki zavarovanca iz bruto osnove in je torej prejemek nižji za plačane prispevke, prispevki delodajalca pa se plačajo na bruto osnovo, so torej dodatni strošek delodajalca poleg bruto osnove, ne vplivajo pa na prejemek fizične osebe.

Vse vrste prejemkov fizičnih oseb, ki jih prejmejo za poslovanje, ne glede na vrsto socialnega zavarovanja, pa bremeni dohodnina po ZDoh-2 po objavljeni lestvici obdavčitve<sup>39</sup>, razen povračil<sup>40</sup> stroškov, ki so za poslovodne osebe neobdavčene, in razen za primere dohodkov, ki so obdavčeni cedularno.

### Obračun dajatev poslovodne osebe v delovnem razmerju

Če sta se poslovodna oseba in podjetje odločila, da bosta sklenila pogodbo o zaposlitvi, to pomeni, da bo poslovodna oseba na »plačnem seznamu« podjetja, delovno mesto pa mora biti sistemizirano. Spodnja meja za plačilo je minimalna plača po zakonu ZMinP, medtem ko zgornje ni. Poslovodna oseba mora, če je v družbi tudi solastnik, plačati prispevke najmanj od minimalne pokojninske osnove, za zagotovitev polne delovne dobe. Dohodnina in prispevki se obračunajo od bruto osnove. Vsi prejemki, razen povračil stroškov, predstavljajo osnovo za davek in prispevke.

---

<sup>38</sup> [www.furs.si](http://www.furs.si), 12.1.2016.

<sup>39</sup> *Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2016 na podlagi Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2016, Uradni list RS, št. 104/2015.*

<sup>40</sup> *Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja Uradni list RS, št. 140/2006 in 76/2008.*

Ko je poslovodna oseba, ki je prijavljena v obvezno zavarovanje kot zaposlena oseba, v delovnem razmerju, kar pomeni s prijavno šifro 001<sup>41</sup>, se za poslovodjo izdelata enaka plačilna lista kot za preostale zaposlene. V sistem se poroča kumulativno s preostalimi zaposlenimi. Tak način je tudi tehnično najbolj praktičen, saj je poslovodna oseba samo ena od zaposlenih ter ni potrebnih dodatnih obračunov in poročanj.

Kot je pojasnjeno na uradnih spletnih straneh ZPIZ-a, je v praksi pogosto, da tudi poslovodje, ki so prijavljene s šifro 040, torej kot samozaposlene, na enak način izdelujejo plačilno listo, torej iz praktičnih razlogov. Čeprav je za samozaposlene predvideno ločeno poročanje, obremenitev pa je enaka, isti vplačilni računi za dajatve, tako tudi pokojninski zavod prizna kumulativni rekapitulacijski obrazec<sup>42</sup> REK skupaj z drugimi zaposlenimi.

Najbolj značilno za delovno razmerje je obdavčitev vseh prejemkov z vsemi prispevki in dohodnino, izjema so le povračila stroškov. Davki in prispevki zapadejo v plačilo z dnem prejema dohodka. Za slovensko davčno politiko je značilno, da so dohodki iz delovnega razmerja visoko obdavčeni, ali povedano bolj natančno, nizki dohodki do približno 10.000 evrov so nizko obdavčeni, medtem ko so glede na lestvico za dohodnino za leto 2016 vsi dohodki (zmanjšani za davčne olajšave) nad 20.400 evri obdavčeni že z visoko stopnjo, torej 41-odstotno.

### **Obračun dajatev pri poslovodni osebi družbeniku**

Družbenik, ki vodi podjetje, obračunava prispevke za socialno varnost ločeno od obračunov davka po odbitku. Najnižja in najvišja pokojninska osnova sta spodnja in zgornja meja. Družbenik mesečno plačuje prispevke za socialno varnost, ki zapadejo v plačilo vsakega 15. v mesecu za pretekli mesec. Prispevki za socialno varnost se obračunajo v mejah od minimalne in maksimalne pokojninske osnove, to je osnova med 1.089,12 in 5.445,62 evra, kar pomeni strošek med 416 in 2.080

---

<sup>41</sup> *Pravilnik o obrazcih prijav podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS, št. 37/2011, 57/2011 – popr. in 19/2015.*

<sup>42</sup> *Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o vsebini in obliki obračuna davčnih odtegljajev ter o načinu predložitve davčnemu organu, Uradni list RS, št. 93/2014.*

evri<sup>43</sup>. Poslovodna oseba se odloči za višino zavarovalne osnove po lastni presoji, dokler kot fizična oseba ne dobi prve dohodninske odločbe. V mesecu, ki sledi, mora glede na višino prejemkov iz naslova poslovođenja ugotoviti ustrezno zavarovalno osnovo, kot to določajo pravila<sup>44</sup>, vedno pa med prej omenjenima mejama. Prispevki se plačajo v najvišji višini 2.080 evrov, ne glede na višino prejemkov.

Obračun prispevkov za socialno varnost zapade 15. v mesecu za pretekli mesec, ne glede na prejemke poslovodne osebe. Poročanje je ločeno od preostalih zaposlenih v podjetju.

Prejemki poslovodne osebe so v tem primeru od plačila prispevkov popolnoma neodvisni – lahko se izplačujejo večkrat mesečno ali pa le enkrat na leto. Ob izplačilu se obračuna le dohodnina po lestvici.

Poslovodna oseba, ki redno plačuje prispevke od minimalne pokojninske osnove, lahko prejema tudi minimalno ali nižjo plačo, saj v tem primeru ne velja Zakon o minimalni plači.

### Dajatve pri poslovođji, ki je samostojni podjetnik

Samostojni podjetnik lahko opravlja v družbi dejavnost poslovođenja in za svoje storitve izstavi račun, s tem pa podjetje poravna vse obveznosti do poslovodne osebe. Poslovodna oseba v svoji dejavnosti sama poskrbi za svoje socialno zavarovanje. Samostojni podjetnik plačuje prispevke za socialno varnost neodvisno od tega, kdaj izstavi račun in kdaj prejme plačilo; prispevki zapadejo v plačilo 15. v mesecu za pretekli mesec. Prispevki za socialno varnost so omejeni z najnižjo in najvišjo pokojninsko osnovo.

Za način obdavčitve pa izbira med dejanskimi in normiranimi odhodki – za slednje pa se podjetnik lahko odloči pri višini prometa iz dejavnosti do 100.000 evrov, pod pogojem, da je v podjetju vsaj ena oseba polno socialno zavarovana, kar je izpolnjeno že s samim samostojnim podjetnikom. Ta način obdavčitve je

---

<sup>43</sup> Podatek za leto 2016.

<sup>44</sup> Pravilnik o postopku za razvrščanje v zavarovalne osnove, Uradni list RS, št. 49/2006, 38/2007 in 96/2012 – ZPIZ-2.

---

stimulativen za poslovodne osebe, predvsem za tiste, ki se z zaslužki približajo zgornji meji 100.000 evrov.

Strošek podjetja je enak bruto prejemku. Prejemnik, poslovodna oseba, pa mora plačati v proračun prispevke za socialno varnost, ne more pa uveljavljati davčnih olajšav. Davek je dokončen, gre za cedularno obdavčitev<sup>45</sup>.

Drug način ugotavljanja davčne osnove je po dejanskih odhodkih, tu ne moremo delati natančne primerjave. V stroške lahko vključimo vse davčno priznane odhodke po Slovenskih računovodskih standardih<sup>46</sup> in v skladu z davčno zakonodajo. Stroški poslovođenja se lahko izrazito razlikujejo. Poslovodja ima lahko velike potne stroške, če išče posle na oddaljenih trgih prek oceana. O sami višini pogodbene vrednosti se dogovorita pogodbeni stranki. Podjetnik lahko uveljavlja olajšave do davčne osnove nič in lahko ugotovi davčno izgubo, ki jo bo v naslednjih letih pokrival. Dobiček se obdavči po lestvici za dohodnino.

Poslovodna oseba ima lahko tudi podjetje, pravno osebo, z registrirano dejavnostjo poslovođenja ter se prav tako odloča med normiranimi in dejanskimi odhodki. V prvem primeru je dohodek obdavčen 4 %, v drugem pa je dobiček obdavčen 17 %<sup>47</sup> (ZDDPO-2, 60. člen), izplačila iz dobička pa so obdavčena 25 % (ZDoh-2, 132. člen).

### **Obdavčitev poslovodne osebe kot drugega pogodbenega razmerja**

Poslovodna oseba, ki ni lastnik v podjetju, ni zavezana v obvezno socialno zavarovanje. Zadnja pokojninska zakonodaja v povezavi z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o uravnoteženju javnih financ<sup>48</sup> uveljavlja prispevke, ki jih je dolžna plačati poslovodna oseba, ki je polno zavarovana iz drugega naslova.

---

<sup>45</sup> <http://evem.gov.si/info/poslujem/davki/davek-od-dohodka-iz-dejavnosti/> april 2016.

<sup>46</sup> Slovenski računovodski standardi (SRS), Uradni list RS, št. 118/2015, 58/2006, 3/2007, 12/2008, 119/2008, 1/2010, 80/2011, 2/2012, 64/2012, 94/2014, 2/2015 in 98/2015.

<sup>47</sup> Zakon o davku od dohodka pravnih oseb (ZDDPO-2), Uradni list RS, št. 17/2006, 56/2008, 76/2008, 5/2009, 96/2009, 110/2009 – ZDavP-2B, 43/2010, 59/2011, 24/2012, 30/2012, 94/2012, 81/2013, 50/2014, 23/2015 in 82/2015.

<sup>48</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-B), Uradni list RS, št. 85/2014.

---

Poslovodne osebe, ki pa niso polno zavarovane, kot so zaposleni, samozaposleni, družbeniki, kmetje in drugi, pa morajo plačati še poseben pokojninski davek, ki prinaša tudi pokojninsko dobo in pokojninsko osnovo, medtem ko upokojenci tega prispevka ne plačujejo.

Poslovodne osebe imajo tako obdavčitve po Zakonu o dohodnini, Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakonu o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju javnih financ. Gre za dohodke iz zaposlitve, za katere se davčnemu organu poroča na rekapitulacijskem obrazcu v elektronski obliki REK-1, ki je predviden za obračun dajatev za dohodke iz zaposlitve. Za poslovodno osebo, ne glede na to, da nimamo sklenjene pogodbe o zaposlitvi ali sploh nobene pogodbe ali če imamo sklenjeno podjemno pogodbo, vedno menimo, da gre za dohodek iz zaposlitve.

V teh primerih gre za poslovodne osebe, ki so socialno zavarovane drugje in na drugi podlagi, če so zavarovani kot kmetje in samostojni podjetniki, tudi v primeru, če so upokojenci, ki niso lastniki podjetja. Prispevek za zdravstvo gre iz bruto prejemka, torej se od prejemka odšteje. Dohodnina se v letnem obračunu seštevava z drugimi dohodki.

Poslovodna oseba ima tako predvideno obdavčitev vseh dohodkov, izjema pa so povračila stroškov, in sicer prispevek za zdravstveno varstvo (0,53 %), prispevek za invalidnost (8,85 %), prispevek za zdravstvo (6,36 %), prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (15,5 %) ter dohodnino – osnova za dohodnino pa je bruto prejemek, zmanjšan za prispevka, ki bremenita prejemnika, to sta prispevek za zdravstvo ter prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje<sup>49</sup>. V primerjavi z običajnim obračunom podjemne pogodbe pri poslovodji ni treba obračunati 25-odstotnega posebnega davka na določene prejemke, prav tako ni treba vključiti povračila stroškov v osnovo za obračun dajatev.

Obdavčitev se po statusih razlikuje in pomeni različno vrsto socialne varnosti. Kdor je že zavarovan na drugi podlagi, bo po pogodbi iz drugega poslovnega razmerja še vedno plačal primerljive dajatve. Vendar je poslovodna oseba v delovnem razmerju za tako bruto osnovo tudi zavarovana za primere bolezni, pokojnine, zdravstvenega zavarovanja, starševskega dopusta. Hkrati je treba upoštevati, da so socialni prejemki navzgor omejeni, torej lahko plačujemo velike zneske, pokojnina pa je omejena z najvišjo pokojninsko osnovo. V enoosebni družbi je lahko plačilo za delo urejeno tudi z izplačilom dobička. Gre za dva fiksna davka, 17 % plača

---

<sup>49</sup> Povzeto po primerih izračuna dajatev, Hieng Romana, IKS, april 2014.



podjetje<sup>50</sup>, nato pa je izplačilo lastniku obdavčeno cedularno s 25-odstotno stopnjo, skupaj torej 42 %; velja tudi za druge primere, ko je poslovodna oseba hkrati tudi lastnik podjetja.

V času gospodarske krize je država predpisala dodaten davek<sup>51</sup> v podjetjih, kjer bilo dano državno poroštvo. Davčna stopnja je 49% in zadeva višje dohodke članov uprav in nadzornih svetov.

---

<sup>50</sup> *Zakon o davku od dohodka pravnih oseb (ZDDPO-2), Uradni list RS, št. 17/2006, 56/2008, 76/2008, 5/2009, 96/2009, 110/2009 – ZDavP-2B, 43/2010, 59/2011, 24/2012, 30/2012, 94/2012, 81/2013, 50/2014, 23/2015 in 82/2015.*

<sup>51</sup> *Zakon o dodatnem davku od dohodkov članov poslovdstev in nadzornih organov v času finančne in gospodarske krize (ZDDDČPNO), Uradni list RS, št. 78/2009 in 107/2013 - odl. US.*

---

### 3. ZAKLJUČKI

#### 3.1. ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

##### 1. Katere so posebnosti delovnega razmerja s poslovodno osebo?

Poslovodna oseba ima v delovnem razmerju do delodajalca poseben status, saj pravna teorija zagovarja stališče, da se poslovodnih oseb ne more obravnavati enako kot preostale delavce. Temeljni zakon, ki dopušča delovno razmerje s poslovodno osebo, daje strankama tako veliko stopnjo avtonomije, da je pravzaprav težko govoriti o pravem delovnem razmerju. Dovoljeni so posebni dogovori o vseh temeljnih pogodbenih elementih, zakonodaja pa poslovodje v delovnem razmerju izvzema iz zaščite kot šibkejše stranke. Vse to potrjuje tudi sodna praksa. Ugotovili smo, da delovno sodišče za poslovodne osebe nima zaščitniških sodb, poslovodna oseba pa se mora za svoje pravice s svojim delodajalcem enakopravno boriti.

Največja posebnost delovnega razmerja s poslovodno osebo je manjkajoči element podrejenosti, ki je po mnenju pravnikov bistveni v delovnem razmerju. Tako ostaja vprašanje o potrebnosti in pravilnosti delovnega razmerja s poslovodno osebo še naprej odprto za različna pravna mnenja, na katera vpliva predvsem sodna praksa.

##### 2. Katere so razlike med poslovodno osebo v javnem in zasebnem sektorju?

V javnem sektorju je poslovodna oseba le ena od zaposlenih, saj nima na voljo možnosti svobodne odločitve in upravljanja; praviloma skrbi za zakonitost, gospodarno porabo javnih sredstev, po poteku mandata pa ima drugačno obravnavo kot poslovodje v zasebnem sektorju, ki po poteku mandata pravzaprav nimajo v podjetju nobenih pravic, če se je lastnik odločil, da se je medsebojno sodelovanje končalo. Javni uslužbenec ima po zaključku poslovodne funkcije pravico do nadaljevanja delovnega razmerja pri delodajalcu, medtem ko je sodna praksa večkrat potrdila, da se delovno razmerje pri delodajalcu zasebnega sektorja s prenehanjem funkcije lahko zakonito konča, saj je temeljni statusnopravni položaj poslovodne osebe.

Poslovodja v javnem sektorju, kamor spadajo tudi javni zavodi, je javni uslužbenec, je v delovnem razmerju in ima iz delovnega razmerja vse pravice. V zasebnem sektorju je poslovodja najprej v korporacijskem razmerju, delovno razmerje je

prepuščeno volji in dogovoru pogodbenih strank. To dejstvo moč delovnega razmerja zelo zniža, predvsem kar zadeva pravice poslovodne osebe.

### 3. Katere statuse ima lahko poslovodna oseba v podjetju?

Poslovodna oseba ima korporacijski status ves čas mandata. Kako se z lastniki dogovori za pravice in obveznosti ter način delovanja, je od tega statusa neodvisno. Tako lahko poslovodna oseba deluje brez vsake pogodbe, lahko pa sklene civilno podjetniško pogodbo ali pa se stranki odločita za delovno razmerje.

Čeprav je po mnenju nekaterih pravnikov civilno oziroma delovno razmerje nepotrebno, saj naj bi bile vse dolžnosti poslovodne osebe določene v pravu gospodarskih družb, pa je po naših zaključkih smiselno iz naslova uveljavljanja pravic poslovodnih oseb. Predvsem je smotrno določiti pogodbeno vrednost in kakšne pravice ima poslovodna oseba, ko ji preneha funkcija. Točno določena in vnaprej dogovorjena pisna pravila med pogodbenima strankama so dobrodošla za obe strani, da se izogneta mučnemu, dolgotrajnemu in dragemu pravdanju.

### 4. Kakšne pravice iz delovnega razmerja ima poslovodna oseba glede na sodno prakso?

Delovno razmerje je za poslovodno osebo samo nadgradnja korporacijskega statusa. Tako je v sodni praksi večkrat potrjeno, da je s prenehanjem funkcije poslovodne osebe tudi prenehal pogoj za delovno razmerje. Razlog nesposobnosti lahko delodajalec ugotovi brez zagovora delojemalca, utemelji pa ga s korporacijskim zakonom, kar velja tudi za znižanje plače. Delovno sodišče se lahko izreče tudi za nepristojno in tako o sporih odloča civilno sodišče, čeprav je sklenjena veljavna pogodba o zaposlitvi. Lahko zaključimo, da je prav na sodišču potrjena ta enakopravnost med strankama, vtis imamo celo, da so poslovodne osebe v slabem položaju in da so pravice poslovodne osebe do delovnega razmerja resnično omejene. Glede na sodno prakso imajo več pravic poslovodne osebe v javnih zavodih.

## 5. Kako poslovodna oseba ureja svoj položaj in svojo socialno varnost v podjetju?

Poslovodna oseba, ki sklene delovno razmerje, ima največjo socialno zaščito, saj je navzven izenačena z drugimi zaposlenimi, ima urejena zdravstveno, pokojninsko in preostala socialna zavarovanja. Če v podjetje vstopa s civilno pogodbo, si mora socialno zavarovanje urediti sama. Samozaposlene osebe pa imajo okrnjene pravice, predvsem v zdravstvu in primeru brezposelnosti. Svoj položaj v podjetju mora urediti s pogodbo, pogodbeni stranki pa se lahko, ne glede na Zakon o delovnih razmerjih, dogovorita avtonomno pravzaprav o vseh elementih pogodbe, od plačila, odmorov, počitkov, disciplinske odgovornosti do prenehanja delovnega razmerja.

Sodbe, ki smo jih proučili, so ob spornih prekinitvah delovnega razmerja vse po vrsti poudarjale, da je bila poslovodna oseba sprejeta v delovno razmerje z imenovanjem na funkcijo. Naš zaključek je, da ima oseba, ki je v podjetju »napredovala« na funkcijo direktorja po prenehanju mandata, pravico do nadaljevanja delovnega razmerja.

Posebna kategorija poslovodij so tisti, ki so hkrati tudi lastniki, za katere veljajo tudi v socialni politiki strožja pravila. V praksi se je pokazalo veliko zakonskih anomalij, predvsem v izvajanju zakonov in kontroli delovanja sistema, kar je mnogo poslovodij pripeljalo v nepravilčen položaj, mnogokrat pa tudi v težki ekonomski in socialni položaj.

## 6. Kako se obdavčujejo prejemki poslovodne osebe glede na status poslovodne osebe?

Ko poslovodna oseba prejme dohodke za opravljeno delo, le-ti predstavljajo osnovo za davke in prispevke. Obdavčitev poslovodne osebe v delovnem razmerju ni razlog, zaradi katerega bi se poslovodna oseba odločila za to obliko medsebojnega razmerja. Pri visokih prejemkih velja ravno nasprotno, prejemki iz delovnega razmerja so obdavčeni zelo visoko, vsi prejemki z vsemi prispevki za socialno varnost, dohodninska lestvica pa je strmo progresivna. Tako je pri nizkih prejemkih primerno delovno razmerje, ki pomeni večjo socialno varnost in je za delodajalca bolj praktično, medtem ko je pri večjih primernejše civilno razmerje, predvsem vodenje podjetja kot podjetnik, ki ima pri prispevkih za socialno varnost socialno kapico ter na izbiro normirane in dejanske odhodke pri ugotavljanju davčne osnove. Klasična podjetniška pogodba v večini primerov ni primerna, svetovali bi jo v primerih, ko poslovodja dobi zelo nizke zneske ter je socialno in ekonomsko varna na drugem naslovu.

Pomembna je določba, da so vsi prejemki poslovodnih oseb prejemki iz zaposlitve, ki pomeni predvsem neobdavčena izplačila stroškov, ki nastanejo pri delu poslovođenja.

### 3.2. ZAKLJUČNA MISEL

Odločitev, da nekdo postane poslovodja, nastane iz različnih vzrokov. Za nekoga je to poklic – danes bo vodil naftno podjetje, jutri verigo hotelov –, za drugega pa je poslovođenje posledica odločitve, da na samostojni poti uresniči poslovno idejo. Vsak poslovodja se mora najprej zavedati vseh odgovornosti in jih upoštevati, ko se pogaja z lastnikom za plačilo svojega dela. Delovno razmerje je možnost, ki se lahko doseže v dogovoru z lastnikom, vendar to ni iztožljiva pravica. Poslovodja ima pravico, da se odloči za status zaposlene osebe v svojem lastnem podjetju, četudi je edini lastnik, kar je bilo doseženo v zadnji reformi delovne zakonodaje za zaščito socialnih pravic poslovodnih oseb.

V tem diplomskem delu smo pregledali nekaj zakonodaje in pravnih mnenj ter sodno prakso. Dejstvo je, da se je v zadnjem obdobju zakonodaja pospešeno in tudi neusklajeno spreminjala, njej pa sledijo tudi različna pravna mnenja in nova sodna praksa. Čeprav smo prišli do nekaterih zaključkov, je pravo živa materija, ki zahteva nenehno spremljanje. In to ne samo od poklicnih pravnikov, temveč od vseh nas, ne glede na to, ali smo na strani delodajalca ali delojemalca, kar pa je še bolj naporno – če smo hkrati na obeh straneh.

Poslovodna oseba mora glede na svoje finančno in premoženjsko stanje, socialne okoliščine, pričakovane prihodke ter uspešnost poslovanja dobro preveriti in premisliti, kakšen status v podjetju je zanjo najprimernejši. Prav tako mora vnaprej premisliti o tem, kakšen bo ukrep, če se položaj naenkrat spremeni. In položaji se danes pospešeno spreminjajo. Poslovodna oseba lahko uspešno vodi podjetje, če ima najprej urejen svoj status tako, da je zadovoljna in se počuti varno. Odgovorne in zadovoljne poslovodne osebe so ključ napredka in gospodarske rasti, posledično pa vse boljših ekonomskih pogojev za vse državljanke.

## LITERATURA

Belopavlovič, N., Bečan, I., Cvetko, A., Fras – Zorec, M., Kalčič, M., Klampfer, M., Končar, P., Korpič Horvat, E., Mežnar, D., Novak, J., Novak, M., Plešnik, T., Tratnik, T. (2003). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem. Ljubljana: GV Založba.

Bohinc, R. (1993). Upravljanje gospodarskih družb. Ljubljana: Lege artis.

Bohinc, R. (2004). Delovna in uslužbenska razmerja. Ljubljana: GV Založba.

Cvetko, A., Kalčič, M., Klampfer, M., Korpič Horvat, E., Novak, M., Senčur Peček, D. (2004). Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba. Ljubljana: GV Založba.

Hieng, R. (2014). IKS 4/15, april 2014. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev.

Krašovec, D. (2008). Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih. Ljubljana: Tiskarna Kagraf, d. o. o.

Mežnar, D. (1996). Menedžerska pogodba in pogodbeno urejanje individualnih delovnih razmerij. Ljubljana: Lege artis.

Podgornik Vogrič, I. Glasilo Območne obrtno-podjetniške zbornice Idrija, februar 2016.

Romih, D. (2015). Denar. Oktober 2015. Ljubljana: Davčno izobraževalni inštitut.

Vodovnik Z., Senčur Peček D. (2008). Pravni položaj managerjev. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.

## ZAKONODAJA

Obligacijski zakonik (OZ), Uradni list RS, št. 97/2007 z dne 24. 10. 2007.

Pogodba o minimalni vsebini individualnih pogodb o zaposlitvi poslovnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili, Uradni list RS, št. 64/1997.

Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2016 je bil objavljen 28. 12. 2015 v Uradnem listu RS, št. 104/2015.

---

Pravilnik o obrazcih prijav podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti Uradni list RS, št. 37/2011, 57/2011 – popr. in 19/2015.

Pravilnik o postopku za razvrščanje v zavarovalne osnove, Uradni list RS, št. 49/2006, 38/2007 in 96/2012 – ZPIZ-2.

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o vsebini in obliki obračuna davčnih odtegljajev ter o načinu predložitve davčnemu organu, Uradni list RS, št. 93/2014.

Slovenski računovodski standardi SRS, Uradni list RS, št. 118/2015, 58/2006, 3/2007, 12/2008, 119/2008, 1/2010, 80/2011, 2/2012, 64/2012, 94/2014, 2/2015 in 98/2015.

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja Uradni list RS, št. 140/2006 in 76/2008.

Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2), Uradni list RS, št. 13/2011 – uradno prečiščeno besedilo, 32/2012, 94/2012, 101/2013 ZDavNepr, 111/2013, 25/14 – ZFU, 40/2014 – ZIN-B, 90/2014 in 91/2015.

Zakon o davku od dohodka pravnih oseb (ZDDPO-2), Uradni list RS, št. 17/2006, 56/2008, 76/2008, 5/2009, 96/2009, 110/2009 – ZDavP-2B, 43/2010, 59/2011, 24/2012, 30/2012, 94/2012, 81/2013, 50/2014, 23/2015 in 82/2015.

Zakon o davku na dodano vrednost (ZDDV-1), Uradni list RS, št. 13/2011, 18/2011, 78/2011, 38/2012, 83/2012, 86/2014 in 90/2015.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013-popr.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Uradni list RS, št. 20/2004, 10/2004 – popr., 45/2008 – ZArbit, 45/2008 – ZPP-D, 47/2010 – odl. US in 43/2012 – odl. US.

Zakon o dodatnem davku od dohodkov članov poslovodstev in nadzornih organov v času finančne in gospodarske krize (ZDDDDČPNO), Uradni list RS, št. 78/2009 in 107/2013 – odl. US.

Zakon o dohodnini (ZDOH-2) Uradni list RS, št. 117/2006, 33/2007 Odl. US: U-I-198/05-12, 45/2007 Odl. US: U-I-260/04-28, 90/2007, 10/2008, 78/2008, 92/2008, 125/2008, 20/2009, 10/2010, 13/2010, 28/2010-UPB5, 43/2010, 51/2010 – UPB6, 106/2010, 9/2011 – ZUKD-1, 13/2011 – UPB7, 9/2012 Odl. US: U-I-18/11-10, 24/2012, 30/2012, 40/2012 – ZUJF, 71/2012 Odl. US: U-I-76/11-15, 75/2012,

---

94/2012, 52/2013 Odl. US: U-I-147/12-18, 96/2013, 29/2014 Odl. US: U-I-175/11-12, 50/2014, 23/2015, 55/2015.

Zakon o društvih (ZDru-1), Uradni list RS, št. 64/2011.

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS, št. 65/2009 – UPB, 33/2011, 91/2011, 32/2012, 57/2012, 44/2013 – odl. US, 82/2013 in 55/2015.

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1), Uradni list RS, št. 19/2014.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002, 02/2004, 23/2005, 35/2005 – upb1, 62/2005, 75/2005, 113/2005, 32/2006 – upb2, 33/2007, 63/2007 – upb3, 65/2008, 40/2012.

Zakon o minimalni plači (ZMinP), Uradni list RS, št. 13/2010 in Zakon o dopolnitvi Zakona o minimalni plači (ZMinP-A), Uradni list RS, št. 92/2015.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Uradni list RS, št. 96/2012, 39/2013, 99/2013 – ZSVarPre-C, 101/2013 – ZIPRS1415, 44/2014 – ORZPIZ206, 85/2014 – ZUJF-B in 95/2014 – ZUJF-C.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-B), Uradni list RS, št. 85/2014.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1), Uradni list RS, št. 26/2014.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/2006 – ZUTPG, 59/2007 – ZŠtip, 51/2010 – odl. US, 80/2010 – ZUTD in 95/2014 – ZUJF-C.

Zakon o zavodih (ZZ), Uradni list RS, št. 12/1991, 8/1996, 36/2000 – ZPDZC in 127/2006 – ZJZP.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ), Uradni list RS, št. 72/2006 – uradno prečiščeno besedilo, 114/2006 – ZUTPG, 91/2007, 76/2008, 62/2010 – ZUPJS, 87/2011, 40/2012 – ZUJF, 21/2013 – ZUTD-A, 91/2013, 99/2013 – ZUPJS-C, 99/2013 – ZSVarPre-C, 111/2013 – ZMEPIZ-1, 95/2014 – ZUJF-C in 47/2015 – ZZSDT.

## DRUGI VIRI

*[bos.zrc-sazu.si/sskj.html](http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html)*

*[www.ajpes.si](http://www.ajpes.si)*

*[www.delo.si](http://www.delo.si)*



*www.finance.si*

*www.find-mba.com*

*www.furs.si*

*www.sodisce.si*

*www.surs.si*

*www.zpiz.si*