



PREKARNO DELO IN NJEGOVO PREPREČEVANJE, TER DRUGE OBLIKE DELA

PROJEKT SOFINANCIRA EVROPSKA UNIJA IN REPUBLIKA SLOVENIJA





VSEBINA:

I. UVOD.....	4
II. VSEBINA.....	4
1. Kaj je prekarno delo?.....	4
2. Kaj pomeni beseda prekarjen?.....	4
3. Kakšne so značilnosti prekarnega dela in pojavne oblike v Republiki Sloveniji?	5
4. Kaj je delovno razmerje?	5
5. Kateri so bistveni elementi delovnega razmerja?	6
6. Katere dodatne elemente pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja upoštevajo Sodišča?..	6
7. Kateri so bistveni razlikovalni elementi, ki ločijo delovno razmerje od drugih oblik dela (samostojnega dela, samozaposlenih, civilnopravno razmerjih ipd.)?	6
8. Kakšno je razmerje med pogodbo o zaposlitvi za določen in nedoločen čas?.....	6
9. Katere so omejitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas?	7
10. Katere dodatne omejitve mora delodajalec upoštevati pri sklepanju pogodbe o zaposlitve za določen čas?.....	7
11. Kakšne so posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas?	8
12. Kakšne so omejitve delodajalca pri sklepanju pogodbe o zaposlitve?.....	8
13. Kakšne so obveznosti delodajalca po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi?.....	9
14. Kakšne so obveznosti delavca po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi?.....	9
15. Kakšne so značilnosti opravljanje dela in storitev po pogodbah civilnega prava?.....	10
16. Kakšne so značilnosti avtorske pogodbe- kdaj je zakonito opravljanje dela po avtorski pogodbi?.....	10
17. Kaj je avtorsko delo?	11
18. Kaj je pogodba s samostojnim podjetnikom in kdaj je zakonita?	12
19. Katere so posebnosti sklepanja pogodb o poslovnem sodelovanju s samostojnimi podjetniki v primeru prekarnega dela?	12
20. Kaj pomeni angažiranje delavcev preko agencij za posredovanje dela in kakšne so omejitve?	13
21. Kakšne so omejitve za agencijo in delodajalca, ki agencijske delavce angažira?	13
22. Kaj je kratkotrajno delo?	14

PROJEKT SOFINANCIRA EVROPSKA UNIJA IN REPUBLIKA SLOVENIJA



23.	Kakšne so obveznosti pri kratkotrajnem delu?	14
24.	Kakšne so posebnosti in omejitve opravljanja dela preko napotnic študentskih servisov? .	15
25.	Kolikšne so priporočene cene študentskega dela (november 2017)?.....	15
26.	Kaj lahko stori izvajalec, ki dela v prekrasnih oblikah dela?	15
27.	Kakšni so ukrepi inšpektorata za delo v primeru prijave in ugotovljenega izvajanja prekarnega dela?.....	16
28.	Kaj je delo na črno?	17
29.	Kdaj obstajajo elementi zaposlovanja na črno?	17
30.	Zakaj je delo na črno iz vidika izvajalca poleg nezakonitosti tudi družbeno nesprejemljivo?	18
31.	Kakšni so riziki zaposlovanja na črno za naročnika?.....	18
32.	Katere oblike dela niso delo na črno?	18
33.	Pomembnejša sodna praksa v prekarnega dela.....	18
34.	Kateri upokojeenci lahko delajo po pogodbi o delu upokojeencev?	21
35.	Kaj upokojenec lahko dela in česa ne sme?	21
36.	Kakšno je začasno in občasno delo upokojeencev ter kakšne so omejitve?.....	22
37.	Kakšne so obveznosti delodajalcev pri sklepanju pogodb o delu upokojeencev?	22
38.	Kakšne so dodatne omejitve za delodajalce glede pogodbe o delu upokojenca?	23
III.	UPORABLJENI VIRI:	24

I. UVOD

Gradivo je namenjeno izobraževanju in svetovanju v okviru projekta Regionalnega stičišča dostojnega dela Celje ob sodelovanju vseh ostalih deležnikov vključenih v projekt. Gradivo je pripravljeno v obliki vprašanj in odgovorov ob najpogostejših dilemah izvajalcev (študentov, samostojnih podjetnikov, izvajalcev po različnih pogodbah civilnega prava pa tudi delavcev v primeru nezakonitega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas) in namenjeno lažjemu prepoznavanju, preprečevanju in ukrepanju ob ponudbi ali izvajanju dela v prekarnih oblikah dela, s hkratno primerjavo pogodbenega delovnega razmerja in drugih oblik dela.

II. VSEBINA

1. Kaj je prekarno delo?

Prekarnost razumemo kot družbeno tendenco pospeševanja socialne negotovosti, ki izvira iz sodobnega ekonomskega in zaposlovalnega sistema družbe.

Slednji je utemeljen v idejah ekonomistov iz sedemdesetih let 20. stoletja, ki so razvijali neoliberalni ekonomski model. Pri tem so predpostavljali, da rast in razvoj temeljita na tekmovanju na trgu, čim večji fleksibilnosti in čim večji negotovosti zaposlitvenega statusa. Tako so razvili zahtevo, da se vsi vidiki življenja podredijo tržnim načelom in, da je vsak posameznik izključno sam odgovoren za svoj uspeh ali neuspeh. Na področju dela je to pomenilo, da so pričeli tveganja in negotovosti prenašati na zaposlene in njihove družine.

Prekarizacijo spremlja še sklicevanje delodajalcev in politikov na sposobnost tekmovanja in konkuriranja v globaliziranem svetu, privatizacijo vseh ali večine družbeno pomembnih dejavnosti.

2. Kaj pomeni beseda prekaren?

Pridevnik prekaren (najpogosteje v zvezi prekarni delavec, pogovorno prekarec; prekarno delo; prekarna zaposlitev razumemo v pomenu nezanesljive zaposlitev, ni za nedoločen čas, v različnih oblikah, najpogosteje brez pravic do dopusta, prispevkov, zavarovanja ...), izhaja iz latinske precarius (prvotno 'izprošen, priberačen, začasen, odvisen od volje drugega'; kasneje 'nestalen, negotov, prehoden') so pravniki v pomenu 'prepustitev nečesa drugemu do preklica' uporabljali že dolgo, preden je prešla v poljudno rabo. Po rimskem pravu je lastnik namreč lahko prepustil lastnino v rabo nekemu drugemu do preklica. Tako pravno razmerje se je imenovalo prekarij, prejemnik pa je bil precario accipien, prekarist.

3. Kakšne so značilnosti prekarne delo in pojavnosti v Republiki Sloveniji?

V zadnjih dveh desetletjih so delodajalci sprva intenzivno nadomeščali pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, pri čemer je šlo večkrat za nezakonite razloge in sklepanje pogodb čez dovoljene časovne limite.

Predvsem po letu 2008 pa so se razmahnile številne oblike prekarne delo, katerega osnovne značilnosti so: negotovost, nizko plačilo, brez plačila oz. minimalnega plačila socialnih prispevkov, popolna odsotnost redno zaposlenim zakonsko določenih pravic kot so letni dopust, regres za letni dopust, dodatki, nadomestila, povračila stroškov v primeru bolniške in druge odsotnosti, stimulacij, izvajalci prekarne delo niso zavarovani v primeru brezposelnosti, ne prejemajo nadomestila za prevoz in prehrano in skratka imajo izjemno šibko socialno varnost in nenehen pritisk zaradi nezanesljivosti zaposlitve, težave imajo pri pridobivanju posojil, organizaciji družinskega življenja, pogosto so na pragu ali pod pragom revščine. Prekarne oblike delo so povečini kratkotrajne, negotove, brez zagotovljenih odpovednih rokov in odpravnin in pomenijo izjemno fleksibilnost na strani izvajalca v smislu popolnega prilagajanja potrebam delodajalcev in popolne odsotnosti varnosti zaposlitve in dolgoročne socialne varnosti.

V Sloveniji je veliko število izvajalcev, ki sicer opravljajo delo kot delavci s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi četudi niso v rednem delovnem razmerju, kar pa delovna pravna zakonodaja prepoveduje.

O prekarne oblikah delo govorimo tudi takrat, ko izvajalec opravlja delo izven pogodbenega delovnega razmerja, kot samostojni podjetnik, po avtorskih ali drugih pogodbah civilnega prava, delo pa opravlja v pogojih, ki imajo vse elemente delovnega razmerja in bi po zakonu morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi. Ob tem govorimo tudi o tako imenovanih prikritih delovnih razmerjih, ki jih izvajalec zaradi lastne socialne varnosti mora prijaviti ustreznim inšpekcijami ali uveljaviti sodno varstvo, da se to prepreči. Rezultat prekarne oblik delo je ta, da naročniki in izvajalci plačujejo bistveno nižje davke in prispevke za socialno varnost, v primerjavi z redno zaposlenimi delavci, kar ima posledice ne višino prilivov v pokojninsko in zdravstveno blagajno, torej bistveno vpliva na stabilnost javnih financ in slabša družbeni standard zdravstva in ostalih družbenih dejavnosti.

4. Kaj je delovno razmerje?

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi na podlagi določb Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. št. 21/2013 s spremembami) pri čemer mora delodajalec upoštevati tudi določbe kolektivne pogodbe, ki velja zanj, podjetniške kolektivne pogodbe, če jo ima sklenjeno, akta o sistematizaciji delovnih mest in druge splošne akte, ki veljajo pri delodajalcu.

5. Kateri so bistveni elementi delovnega razmerja?

Bistveni elementi delovnega razmerja po katerem tudi sodišča presojujejo, ali gre za delovno razmerje ali druga oblika dela so naslednje:

- prostovoljna vključitev delavca v organiziran proces delodajalca,
- plačilo za delo (odplačno),
- osebno opravljanje dela,
- nepretrgano opravljanja dela,
- opravljanja dela po navodilih pod nadzorom delodajalca.

6. Katere dodatne elemente pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja upoštevajo Sodišča?

- organizacijski (organizacija dela in nadzor s strani delodajalca),
- ekonomski (delitev rizikov in ekonomska odvisnost),
- osebna odvisnost,
- delavec je lahko samo oseba, ki nima zaposlenih, ki ne opravlja dela tudi za druge stranke, ki ne nosi poslovnega rizika,
- socialni položaj.

7. Kateri so bistveni razlikovalni elementi, ki ločijo delovno razmerje od drugih oblik dela (samostojnega dela, samozaposlenih, civilnopravno razmerjih ipd.)?

Prvi element je podrejenost in odvisnost delavca od delodajalca, drugi razlikovalni element pa vsebuje načelo prednosti dejstev pred formalnim poimenovanjem pogodbe kar pomeni, da Sodišča ocenjujejo vsebino dela, način dela in elementa delovnega razmerja, ki imajo bistveno prednost pred poimenovanjem pogodbe npr. delovršna, avtorska ipd. V kolikor gre za delovno razmerje, ki je poimenovano kot npr. delon po delovršni ali drugi pogodbi delovnega prava obstajajo pa sicer vsi elementi delovnega razmerja, gre po vsebini za pogodbeno delovno razmerje oz pogodbo o zaposlitvi.

8. Kakšno je razmerje med pogodbo o zaposlitvi za določen in nedoločen čas?

ZDR-1 določa, da se delovno razmerje sklepa, praviloma za nedoločen čas, izjemoma ob točno določenih zakonskih pogojih je dopustno in zakonito sklepati pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V praksi pa se to pravilo večkrat krši.

9. Katere so omejitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

Pogodba o zaposlitvi se izjemoma sklene za določen čas, in sicer v primerih, če so ti dejanski in utemeljeni, torej če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odstotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen, ko je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev, ali delo,
- poslovodno osebo ali prokurista, vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in za pooblastilo za sklepanje pravnih poslov, ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrjena pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela, voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Izključno v zgoraj naštetih primerih, ki jih vsebuje določba 54. člena ZDR-1 lahko stranki izjemoma skleneta pogodbo za določen čas, pri čemer mora obvezno obstajati objektivni-poslovni razlog, ki upravičuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

10. Katere dodatne omejitve mora delodajalec upoštevati pri sklepanju pogodbe o zaposlitve za določen čas?

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas **za isto delo** (z enim ali več delavci) katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti.

Ta omejitev ne velja v primerih, ki jih določa zakon (nadomeščanje začasno odsotnega delavca, zaposlitev tujca, zaposlitve poslovodne osebe, zaposlitve vodilnega delavca in druge primere, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba dejavnosti (npr. funkcionarje).

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.

Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene tudi za čas daljši od dveh let, če gre za projektno delo, ki je definirano v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

11. Kakšne so posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

12. Kakšne so omejitve delodajalca pri sklepanju pogodbe o zaposlitve?

Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

13. Kakšne so obveznosti delodajalca po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi?

- zagotavljanje dela,
- obveznost plačila,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti,
- varovanje dostojanstva delavca pri delu,
- varstvo delavčevih osebnih podatkov.

14. Kakšne so obveznosti delavca po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi?

Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo:

- opravljanje dela,
- upoštevanje delodajalčevih navodil,
- spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu,
- obveznost obveščanja,
- prepoved škodljivega ravnanja,
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti,
- prepoved konkurence.

STROŠKOVNI IN DAVČNI VIDIK PRI POGODBI O ZAPOSLOTVI:

NETO IZPLAČILO	BRUTO - BRUTO STROŠEK	PRISPEVKI / DAVKI DELODAJALCA	PRISPEVKI / DAVKI DELAVCA
1.000,00 EUR	1.739,77 EUR	241,26 EUR - PRISPEVKI	331,17 EUR – PRISPEVKI; 167,34 EUR - DOHODNINA

PROJEKT SOFINANCIRA EVROPSKA UNIJA IN REPUBLIKA SLOVENIJA

15. Kakšne so značilnosti opravljanje dela in storitev po pogodbah civilnega prava?

Najpogostejše pogodbe civilnega prava po katerih se opravljajo storitve ali delo:

- delovršna,
- podjemna,
- mandatna,
- pogodba o delu.

Predmet pogodbe je določen posel, kot je izdelava ali popravilo neke stvari, telesno ali umsko delo, kot to določa OBLIGACIJSKI ZAKONIK (OZ; Ur.l.RS št.: 97/2007 s spremembami); v členih 619 -648.

Pogodbe civilnega prava niso namenjene rednemu, dalj časa trajajočemu delu in drugim oblikam dela, ki imajo vse značilnosti pogodbenega delovnega razmerja.

13. člen ZDR-1 določa: Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

STROŠKOVNI IN DAVČNI VIDIK PRI PODJEMNI POGODBI:

VRSTA RAZMERJA	NETO IZPLAČILO	BRUTO – BRUTO – STROŠEK	PRISPEVKI/ DAVKI DELODAJALCA - NAROČNIKA	PRISPEVKI/ DAVKI DELOJEMALCA - IZVAJALCA
Pogodba civilnega prava 1 PIZ (18. člen): NE ZZ Prisp.: DA	1.000,00 EUR	1.847,66 EUR	128,97 EUR – prisp. 343,74 EUR – pos. davek	87,45 EUR – prisp. 287,50 EUR – doh.
Pogodba civilnega prava 2 PIZ (18. člen): DA ZZ Prisp.: DA	1.000,00 EUR	2.199,17 EUR	153,50 EUR – prisp. 409,13 EUR – pos. davek	357,74 EUR – prisp. 278,50 EUR – doh.

16. Kakšne so značilnosti avtorske pogodbe- kdaj je zakonito opravljanje dela po avtorski pogodbi?

Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (Ur.l.RS št.: 21-958/1995 s spr.) določa, da so avtorska dela individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene, če ni s tem zakonom drugače določeno.

Če gre za izvršitev dela, ki izpolnjuje pogoje za avtorsko delo, lahko avtor sklene z naročnikom avtorsko pogodbo o naročilu dela, s katero se zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar.

Na naročenem avtorskem delu obdrži avtor vse avtorske pravice, razen pravice distribuiranja, če ni z zakonom ali avtorsko pogodbo drugače določeno.

17. Kaj je avtorsko delo?

Avtorska dela so izključno:

- govornjena dela, kot npr. govori, pridige, predavanja,
- pisana dela, kot npr. leposlovna dela, članki, priročniki, študije ter računalniški programi,
- glasbena dela z besedilom ali brez besedila,
- gledališka, gledališko-glasbena in lutkovna dela,
- koreografska in pantomimska dela,
- fotografska dela in dela, narejena po postopku, podobnem fotografiranju,
- avdiovizualna dela,
- likovna dela, kot npr. slike, grafike in kipi,
- arhitekturna dela, kot npr. skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture, urbanizma in krajinske arhitekture,
- dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja,
- kartografska dela,
- predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).

Avtorsko-pravno pa niso varovane ideje, načela, odkritja, ljudske književne in umetniške stvaritve ter prevodi besedil, če niso objavljeni kot uradna besedila.

STROŠKOVNI IN DAVČNI VIDIK PRI AVTORSKIH POGODBAH:

VRSTA RAZMERJA	NETO IZPLAČILO	BRUTO IZPLAČILO	PRISPEVKI/ DAVKI DELODAJALCA – NAROČNIKA	PRISPEVKI/ DAVKI DELOJEMALCA - IZVAJALCA
AVTORSKA POGODBA PIZ (18. člen) – ne ZZ Prisp. - da	1.000,00 EUR	1.503,92 EUR	128,97 EUR - prispevki	87,45 EUR – prispevki 287,50 EUR – dohodnina
AVTORSKA POGODBA PIZ (18. člen) – da ZZ Prisp. - da	1.000,00 EUR	1.790,03 EUR	153,50 EUR - prispevki	357,74 EUR – prispevki 287,78 EUR – dohodnina

PROJEKT SOFINANCIRA EVROPSKA UNIJA IN REPUBLIKA SLOVENIJA

18. Kaj je pogodba s samostojnim podjetnikom in kdaj je zakonita?

Samostojni podjetniki niso delavci v smislu delovnopravne zakonodaje. S.P. samostojno delujejo na trgu dela, storitve opravljajo v svojem imenu in za svoj račun. Za njih veljajo pravila gospodarskega in podrejeno civilnega prava.

V primeru, ko se zaposleni samostojno odločajo za delovanje na trgu dela in delajo za več naročnikov, ter imajo zaposlene sodelavce, ne gre za prekarno delo. Za prekarno delo gre, ko posameznika, ki ima status S.P. ekonomski razlogi, ali pritisk delodajalca prisilijo, da zamenja ali sprejme status delavca v delovnem razmerju s statusom samostojnega podjetnika in, ki praviloma dela sam, za enega naročnika.

19. Katere so posebnosti sklepanja pogodb o poslovnem sodelovanju s samostojnimi podjetniki v primeru prekarnega dela?

Nadomeščanje delovnega razmerja s samostojnim podjetništvom je »uveljavljena praksa«, ki je nezakonita.

Prednosti za delodajalca so sicer : manjši stroški, fleksibilnost.... Vendar taka praksa ni zakonita.

Pasti za izvajalca pa so predvsem manjša socialna varnost izvajalca (ni dopusta, bolniške odsotnosti, nadomesti, regresa...); izvajalec ina možnost v individualnem delovnem sporu s tobžbo zahtevati in uveljavljanji obstoj delovnega razmerja zaradi podanih elementov delovnega razmerja in priznanje pravic iz delovnega razmerja.

Zloraba nadomeščanja delovnega razmerja z s.p. pa ima tudi negativne posledice na zbrana sredstva socialnih blagajn in družbeno blaginjo.

STROŠKOVNI IN DAVČNI VIDIK SODELOVANJA S S.P.:

NETO IZPLAČILO	BRUTO IZPLAČILO	PRISPEVKI/ DAVKI DELODAJALCA - NAROČNIKA	PRISPEVKI/ DAVKI DELOJEMALCA- IZVAJALCA
1.000,00 EUR	1.000,00 EUR	eventualno 22% DDV,	normirani odhodki, priznani v višini 80% ustvarjenih prihodkov (do 50.000,00 EUR); x davek od dohodka Dohodnina ca. 40,00 EUR, Prispevki min. 341,20 EUR mesečno

PROJEKT SOFINANCIRA EVROPSKA UNIJA IN REPUBLIKA SLOVENIJA

20. Kaj pomeni angažiranje delavcev preko agencij za posredovanje dela in kakšne so omejitve?

Zaposlovanje preko zaposlitvenih agencij urejata ZDR-1 in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD).

Prednost za delodajalce :

- fleksibilnost,
- pridobitev delovne sile za čas, ko ima delodajalec večjo potrebo po delu delavcev, hkrati pa je skoraj brez obveznosti do njih.

Agencijski delavci so mnogokrat v neenakem položaju v primerjavi z redno zaposlenimi, zato ZDR-1 določa nekatere omejitve;

Delodajalec za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev na delo k delodajalcu – uporabniku in uporabnik NE SME uporabljati dela napotenih delavcev:

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo,
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti,
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

21. Kakšne so omejitve za agencijo in delodajalca, ki agencijske delavce angažira?

Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presežati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec (agencija) dogovorita, da bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

Agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Agencija in delavec se v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače. Agencija in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Ne glede na določbe pisnega dogovora je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik.

STROŠKOVNI IN DAVČNI VIDIK DELA DELAVCEV PREKO AGENCIJE:

NETO IZPLAČILO	BRUTO – BRUTO STROŠEK	PRISPEVKI/ DAVKI DELODAJALCA - NAROČNIKA	PRISPEVKI/ DAVKI DELOJEMALCA - IZVAJALCA
1.000,00 EUR	1.739,77 EUR + dogovorjena provizija	241,26 EUR - prispevki	331,17 EUR – prispevki 167,34 EUR - dohodnina

22. Kaj je kratkotrajno delo?

Kratkotrajno delo je brezplačno opravljanje dela v mikrodružbi ali zavodu z najmanj enim in največ 10 zaposlenimi ali pri samozaposleni osebi z največ 10 zaposlenimi, kadar ga opravljajo v primerih izredno povečanega obsega dela :

- zakonec,
- otroci,
- starši,
- lastnika oziroma solastnika družbe, ustanovitelja zavoda oziroma samostojnega podjetnika neke vrste pomoč, za katero ne prejemajo plačila.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 32/14) je v 7. in 17. členu uzakonil kratkotrajno delo kot izjemo, ki se ne šteje kot delo ali zaposlovanje na črno in ne gre za prekarno delo.

23. Kakšne so obveznosti pri kratkotrajnem delu?

Delodajalec mora obvezno voditi i evidenco o opravljenem kratkotrajnem delu v skladu. Osebo je potrebno zavarovati za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Opravljanje

kratkotrajnega dela je časovno omejeno na največ 40 ur mesečno. Ne gre za delovno razmerje, nimajo urejenega plačila za delo!

24. Kakšne so posebnosti in omejitve opravljanja dela preko napotnic študentskih servisov?

Študentsko delo pomeni delo študentov in dijakov, ki se izvaja na podlagi študentskih napotnic oziroma s posredovanjem študentskih servisov. To delo je po naravi začasno in občasno in ne sme imeti značaja rednega dela, ki bi bilo dalj časa trajajoče na sistematiziranih delovnih mestih, saj ima v tem primeru vse elemente rednega delovnega razmerja in pomeni prekarno delo z možnostjo izvajalca, da vloži tožbo na ugotovitev obstoja delovnega razmerja in uveljavlja vse pravi, ki iz tega izhajajo.

Namen in vzrok študentskega dela je bil predvsem pridobivanje delovnih izkušenj in pokrivanje dela stroškov šolanja in zmanjševanje socialnih razlik pri enakopravnejšem vključevanju v srednješolsko in izobraževanje na višjih stopnjah.

Študentsko delo je v preteklosti uživalo številne davčne in regulativne ugodnosti v primerjavi z drugimi oblikami zaposlitve v zadnjem obdobju pa se te ugodnosti bistveno zmanjšujejo.

25. Kolikšne so priporočene cene študentskega dela (november 2017)?

Enostavna dela od 4,70 do 6,80 EUR

Strokovna dela od 5,20- 6,60 EUR

Visoko strokovna dela od 6,00 do 12,00 EUR

STROŠKOVNI IN DAVČNI VIDIK PRI ŠTUDENTSKEM DELU:

NETO IZPLAČILO	BRUTO – BRUTO STROŠEK	PRISPEVKI / DAVKI DELODAJALCA - NAROČNIKA	PRISPEVKI / DAVKI DELOJEMALCA – IZVAJALCA (ŠTUDENTA)
1.000,00 EUR	1.670,57 EUR	213,02 EUR – koncesija 186,27 EUR – prisp. 87,84 EUR DDV	X dohodnina 183,43 EUR – prispevki

26. Kaj lahko stori izvajalec, ki dela v prekarne oblikah dela?

Izvajalec prekarne dela lahko oz. v primeru če želi prekiniti nezakonito prakso delodajalca in zaščititi socialni položaj in dolgoročno omogočiti socialno varnost stori predvsem naslednje:

- pisno zahtevati od naročnika prekarne dela prenehanje s to prakso in sklenitev delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi

- ustno ali pisno prekarno delo prijaviti Inšpektoratu RS za delo
- sum oz. nezakonite oblike dela prijaviti FURSU
- izvajalec prekarne delo lahko sproži individualni delovni spor s tožbo pred Delovnim sodiščem z zahtevo po ugotovitvi obstoja delovnega razmerja in priznanju pravic iz delovnega razmerja
- obvesti sindikat pri delodajalcu oz. sindikat katerega je
- obvesti organizacije civilne družbe, ki nudijo pravno pomoč, moralno oporo in ki svetujejo izvajalce prekarne delo

27. Kakšni so ukrepi inšpektorata za delo v primeru prijave in ugotovljenega izvajanja prekarne delo?

Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

- iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj;
- pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z določbami ZDR-1, ki določa : »Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon«;

Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti

V tem primeru inšpektor v odločbi hkrati odredi, da mora zavezanec osebi, ki dela v prekarne obliki delo izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po tem, ko inšpektor vroči odločbo, v kateri ugotovi opravljanje delo na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Oseba, sklene pogodbo o zaposlitvi najkasneje tri delovne dni po prejemu pisne pogodbe o zaposlitvi. Pisna pogodba o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka mora biti ustrezna ugotovljenemu dejanskemu stanju kot izhaja iz odločbe, upošteva plačilo za delo vsaj v višini, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost delo, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo zavezanca ter obveznosti plačila davkov in prispevkov. Oseba, ki ji ni bila vročena pogodba o zaposlitvi v roku iz drugega odstavka tega člena, lahko v roku 30 dni od poteka roka oziroma od dneva, ko je izvedela za kršitev te pravice, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Oseba, ki ji je bila vročena neustrezna pogodba o zaposlitvi, lahko v roku 30 dni od vročitve zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Pisna pogodba o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka mora biti ustrezna ugotovljenemu dejanskemu stanju kot izhaja iz odločbe, upošteva plačilo za delo vsaj v višini, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost delo, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo zavezanca ter obveznosti plačila davkov in prispevkov. Oseba, ki ji ni bila vročena pogodba o zaposlitvi v roku iz

drugega odstavka tega člena, lahko v roku 30 dni od poteka roka oziroma od dneva, ko je izvedela za kršitev te pravice, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Oseba, ki ji je bila vročena neustrezna pogodba o zaposlitvi, lahko v roku 30 dni od vročitve zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

28. Kaj je delo na črno?

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC -1)

Za delo na črno se šteje opravljanje dejavnosti oziroma dela v naslednjih primerih:

- pravna oseba ali tuj pravni subjekt, ki je pravna oseba, opravlja dejavnost, ki ni določena v ustanovitvenem aktu, ali če nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dejavnosti, določene v ustanovitvenem aktu;
- samozaposlena oseba ali tuj pravni subjekt, ki je samozaposlena oseba, opravlja dejavnost, ki ni vpisana v register, ali nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje te dejavnosti;
- pravna oseba, tuj pravni subjekt ali samozaposlena oseba opravlja dejavnost kljub prepovedi opravljanja dejavnosti;
- tuj pravni subjekt opravlja dejavnost v Republiki Sloveniji brez registrirane podružnice ali brez predpisanega dovoljenja;
- pravni subjekt, ki ima sedež v državi članici Evropske unije, Evropskem gospodarskem prostoru ali Švicarski konfederaciji, ne opravlja dejavnosti storitev v skladu z zakonom, ki ureja storitve na notranjem trgu;
- posameznik opravlja dejavnost ali delo in ni vpisan ali nima priglašene delo, kakor to določa ta ali drugi zakoni.

29. Kdaj obstajajo elementi zaposlovanja na črno?

Za zaposlovanje na črno gre, če pravna oseba ali podjetnik, ki sicer izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti:

- omogoči delo posamezniku, s katerim ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma ki ga ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja ali ga je v času trajanja delovnega razmerja odjavil iz obveznih socialnih zavarovanj,
- omogoči delo posamezniku, s katerim ni sklenil pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se lahko opravlja delo, oziroma ki ga ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja,
- z upokojencem ni sklenil pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela v skladu z zakonom, ki ureja trg dela,
- omogoči delo dijaku ali študentu v nasprotju s predpisi, ki urejajo občasno ali začasno delo dijakov in študentov,
- nezakonito zaposli državljana tretje države.

30. Zakaj je delo na črno iz vidika izvajalca poleg nezakonitosti tudi družbeno nesprejemljivo?

- ni obveznega zdravstvenega zavarovanja;
- ni zavarovanja primer nezgode pri delu ali poklicne bolezni, zato ostane brez zaposlitve in brez nadomestila v primeru nezmožnosti za delo;
- so pogoji, v katerih dela, nenadzorovani ter pogosto slabši in težji (izpostavljeni ste večji možnosti nesreč);
- večje tveganje za izgubo dela;
- brez zagotovila, za plačilo opravljeno delo;
- brez pravice do odpravnine, letnega dopusta, regresa za letni dopust, regresa za prehrano, povrnitve potnih stroškov,...;
- ni upravičenosti do nadomestila za primer brezposelnosti;
- čas dela se ne všteva v delovno dobo in se ne upošteva pri pravicah iz PIZ

31. Kakšni so riziki zaposlovanja na črno za naročnika?

Delo na črno je prepovedano! Zaposlovanje na črno je prepovedano! V primeru ugotovljenih kršitev nadzorni organ izreče globo (od 2.000 do 26.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali tuj pravni subjekt, od 520 do 2.600 eurov odgovorna oseba, od 1.000 do 7.000 eurov posameznik, kadar opravlja dejavnost ali delo in ni vpisan ali nima priglašene delo) in tudi z odločbo prepove opravljanje tega dela ter začasno zaseže predmete, s katerimi je bilo delo na črno opravljano. Tudi soudeležba pri delu na črno je prepovedana! Soudeleženec dela na črno je vsaka pravna oseba, podjetnik ali posameznik, ki eni ali več osebam, pravnim osebam ali podjetnikom omogoči opravljanje dela na črno.

32. Katere oblike dela niso delo na črno?

- nujno delo
- kratkotrajno delo
- humanitarno delo
- brezplačno delo na kmetijah, plaminah, skupnih pašnikih, ob sezonskih konicah
- osebno dopolnilno delo
- sosedska pomoč
- sorodstvena pomoč

33. Pomembnejša sodna praksa v prekarnega dela

- a) VDSS sodba in sklep Pdp 134/2015 - obstoj delovnega razmerja - elementi delovnega razmerja - pogodba o delu - sodno varstvo - uveljavljanje sodnega varstva- iz

obrazložitev: Delavec mora ob prenehanju razmerja, ki ima vse elemente delovnega razmerja, uveljavljati (tudi) tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja. V nasprotnem primeru se šteje, da delovno razmerje ni nezakonito prenehalo. Ker tožnik tožbenega zahtevka za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi ni postavil, je sodišče prve stopnje tožbeni zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja, reintegracijo in reparacijo za čas po prenehanju delovnega razmerja oziroma dela na podlagi pogodb civilnega prava utemeljeno zavrnilo

- b) VSRS sklep VIII Ips 258/2015 - ugotovitev obstoja delovnega razmerja - obstoj delovnega razmerja - sprememba sodne prakse - uveljavljanje sodnega varstva - elementi delovnega razmerja: Zahtevo, da mora stranka najprej postaviti zahtevek za ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja (pogodbe o zaposlitvi), če želi doseči ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas, je oblikovala sodna praksa, saj iz zakona izrecno ne izhaja. Taka zahteva predstavlja prehudo in tudi nerazumno oviro za uveljavitev tožnikove pravice (zahtevek za ugotovitev obstoja delovnega razmerja ni bil zavrjen iz vsebinskih razlogov, pač pa zato, ker ni bil postavljen tudi zahtevek za ugotovitev nezakonitost prenehanja delovnega razmerja, ki pred sodiščem sploh še ni bilo ugotovljeno), zato je njegov predlog za odstop od ustaljene sodne prakse in njeno spremembo utemeljen. Tožnik je vložil tožbo za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas v 30 dnevem roku po prenehanju zadnje pogodbe o avtorskem delu ter zahteval reintegracijo in reparacijo. Tak zahtevek procesno in materialnopravno zadošča za odločitev o obstoju delovnega razmerja.
- c) Prikrita izplačila plač – stroga davčna obravnava; Če avtorska pogodba ni pravilna (dejanska) pravna podlaga za izplačilo za opravljeno delo, potem na tej podlagi izplačanega dohodka ni dopustno obdavčiti z davkom od dohodkov iz premoženjskih pravic (Sodba X Ips 476/2008)
- d) Izvajalci po pogodbah o strokovnem sodelovanju kot samostojni podjetniki so opravljali enaka dela kot v rednem delovnem času, v obsegu, ki ga je določil zavezanec, po navodilih in pod nadzorom zavezanca ter s sredstvi zavezanca V nadzoru je bilo ugotovljeno, da so bile sklenjene Pogodbe o strokovnem sodelovanju le navidezni posli, pri katerih se dejanska vsebina razlikuje od njene oblike, saj so izvajalci dejansko opravljali delo na osnovi Pogodb o zaposlitvi. Po določilih 3. odstavka 74. člena ZDavP-2 navidezni pravni posli ne vplivajo na obdavčenje. Če navidezni pravni posel prikriva drug pravni posel, je za obdavčenje merodajen prikrit pravni posel. Davčni organ je navedena izplačila obravnaval kot izplačila po 1. točki 1. odstavka 37. člena ZDoh-2, kar sodi v dohodke iz delovnega razmerja, od česar se obračunajo davki in prispevki in od navedenega obračunal dohodnine in prispevkov v višini 377.210,66 EUR. Izplačila izvajalcem, ki pri zavezancu niso bili v rednem delovnem razmerju pa so predstavljala

izplačila po podjemnih pogodbah v skladu z določili 619. člen Obligacijskega zakona, na osnovi česar je bilo zavezancu dodatno obračunanih 153.293,99 EUR. Odločitev FURS je potrdilo Upravno sodišče IU 956/2014.

e) ODLOČITVE -Upravno sodišče IU 956/2014:

“Javna korist je prisotna tudi pri izpolnjevanju davčnih obveznosti, oziroma da se pri tem javna korist, ki je v (sprotne) zagotavljanju sredstev za delovanje države in torej v splošno korist vseh državljanov, celo predpostavlja. V korist državljanov in s tem v javno korist pa je nedvomno tudi izpolnjevanje obveznosti iz drugih zavarovanj, zlasti pokojninskega in invalidskega, prav izpolnjevanje teh obveznosti pa se v pretežni meri nalaga z izpodbijano odločbo. “

f) ŠTUDENSKO DELO:

VDSS sklep Pdp 203/2012

Študent, ki je pri toženi stranki opravljal delo preko študentskega servisa, mora obstoj delovnega razmerja pred sodiščem uveljavljati v roku tridesetih dni od prenehanja dela.

Sklep VIII Ips 129/2006

g) AVTORSKA POGODBA:

Sodba in sklep VIII Ips 315/2007,

Zahtevek za ugotovitev, da je bila (dejansko) sklenjena pogodba o zaposlitvi in ne avtorska pogodba, mora delavec z zahtevo za sodno varstvo uveljavljati na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR

h) Sklep VIII Ips 339/2006

Domneva o obstoju delovnega razmerja pomeni tudi domnevo, da obstoji pogodba o zaposlitvi. Dokler (delovno) razmerje še traja, mora delavec s pisno zahtevo zahtevati od delodajalca priznanje delovnega razmerja in izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi. Ko pa (delovno) razmerje že preneha, mora uveljavljati sodno varstvo v roku, določenem v 3. odstavku 204. člena ZDR.

i) POGODBE CIVILNEGA PRAVA (PODJEMNE, S.P.):

VIII Ips 337/2006

Pogoj za ugotovitev obstoja delovnega razmerja je obstoj elementov delovnega razmerja; Poleg ostalih elementov, je pomemben element nepretrganega osebnega opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca (tako imenovano direktivno oblast delodajalca), ne glede na dejstvo, da je med strankama prihajalo do pogodb, ki jih je delavec (novinarka) sklepal kot s.p.. Odločilna je vsebina dejanskega in ne le formalnega razmerja, in šele iz te vsebine je mogoče sklepati na obstoj ali neobstoj elementov delovnega razmerja

j) VDSS sodba in sklep Pdp 596/2015 – elementi delovnega razmerja

Tožnica se je pri toženki prostovoljno vključila v organiziran delovni proces, delo je opravljala osebno in nepretrgano, po navodilih delodajalca, pod njegovim nadzorom, ter je zanj prejela plačilo. S tem so podani vsi elementi delovnega razmerja, zato je tožbeni zahtevek na ugotovitev obstoja delovnega razmerja, utemeljen.

k) POGODBE CIVILNEGA PRAVA (PODJEMNE, S.P.):

VDSS sodba in sklep Pdp 860/2014 – ugotovitev obstoja delovnega razmerja

Tožnik je za toženo stranko delal kot tekstopisec, kot s.p., nato pa na podlagi pogodb civilnega prava, opravljal je enaka dela kot redno zaposleni delavci. Delo je opravljal osebno in nepretrgano, bil je vključen v organiziran delovni proces pri stranki, ki je zagotavljala sredstva za delo, prostore, računalnik in prevoze. Tožena stranka je imela v aktu o sistematizaciji tudi sistematizirano delovno mesto tekstopisca. Sodišče je določilo, da so podani vsi elementi delovnega razmerja in da je tožbeni zahtevek za priznanje obstoja delovnega razmerja utemeljen.

l) VDSS sodba in sklep Pdp 185/ 2015

Tožnika (študenta sta delala z enako obremenitvijo kot redno zaposleni delavci, kontinuirano celo leto, ne samo začasno in občasno, sta prejela plačilo. Glede na vse elemente delovnega razmerja je tožbeni zahtevek na ugotovitev obstoja delovnega razmerja utemeljen.

m) Plačilo za delo – pristojnost Delovnega sodišča; študent lahko neto plačilo zahteva neposredno od delodajalca (VDSS sodba Pdp 624/2011)

Odškodninska odgovornost za nesrečo pri delu – pristojnost Delovnega sodišča; delodajalec odgovarja za poškodbo, ki jo študent utrpel pri opravljanju dela v skladu s splošnimi pravili civilnega prava (VDSS sodba Pdp 1137/2011)

34. Kateri upokojnenci lahko delajo po pogodbi o delu upokojencev?

V skladu z novelo Zakona o urejanju trga dela – ZUTD-A (Uradni list RS, št. 21/13) so od 1. julija 2013 dalje vsi upokojnenci (razen tistih, ki prejema delno starostno ali predčasno pokojnino, delno pa so še delovno aktivni) upravičeni do opravljanja začasnega in občasnega dela.

35. Kaj upokojenec lahko dela in česa ne sme?

Status upokojenca praviloma ni združljiv s statusom zavarovanca, razen , če je delno upokojen (upokojenec praviloma ne more poleg pokojnine biti še zaposlen, imeti s.p. , biti družbenik in opravljati poslovodno funkcijo v družbi). Upokojenec lahko dela po pogodbi o delu upokojenca. Upokojenec lahko opravlja začasno in občasno delo (brez elementov delovnega razmerja) neomejeno tudi preko pogodb civilnega prava. Upokojenec lahko dela za najmanj 25% delovnega časa 20 ali 10 ur tedensko, pri čemer prejema 50 oz 75 procentov pokojnine , za ostali del je vključen v zavarovanje. V primeru, da se ne upokoji in dela naprej je upravičen do 20% predčasne ali starostne pokojnine – do 65 leta starosti. V primeru da se po upokojitvi delno ali v celoti reaktivira preneha prejemati pokojnino ali njen del. Upokojitev ni obvezna, zavarovanec se lahko upokoji v celoti ali delno. Upokojenec se po upokojitvi lahko delno ali v celoti reaktivira.

36.Kakšno je začasno in občasno delo upokojenecv ter kakšne so omejitve?

Opravlja se na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela upokojenca kot posebnega civilnopravnega pogodbenega razmerja med delodajalcem in upokojenecem.

Obvezni podatki, ki jih mora vsebovati pogodba o opravljanju dela upokojenca vsebovati:

- naziv, sedež, matična in davčna številka delodajalca,
- ime, priimek, rojstni datum, matična in davčna številka upravičenca,
- vrsta dela, ki se bo opravljal kot začasno ali občasno delo,
- obdobje opravljanja začasnega ali občasnega dela,
- podatek o predvidenem številu ur začasnega ali občasnega dela,
- datum sklenitve pogodbe,
- urna postavka za opravljeno delo in
- predviden skupen znesek dohodka.

Začasno ali občasno delo lahko upokojenec opravlja v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu, neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec, urna postavka se določa v odvisnosti od minimalne plače

Dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo v seštevku v koledarskem letu se spreminja letno z odločitvijo MDDSZEM, delo lahko upokojenec opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar v seštevku ne sme preseči predpisane omejitve glede števila ur in višine dohodka.

37.Kakšne so obveznosti delodajalcev pri sklepanju pogodb o delu upokojenecv?

Delodajalec mora:

upokojenecv dohodek izplačati najkasneje do 18. dne v naslednjem mesecu

- voditi dnevno evidenco prihoda in odhoda ter števila dejansko opravljenih ur začasnega ali občasnega dela,

- obračunati dajatev v višini 25 % na posebnem obračunu in ga predložiti davčnemu organu ter plačati dajatev najpozneje na dan izplačila dohodka iz začasnega ali občasnega dela,
- v svoje breme obračunati ter plačati tudi prispevek za posebne primere zavarovanja po ZPIZ-2 (8,85 %) in pavšalni prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (v letu 2014 znaša 4,58 EUR), v breme upokojenca pa prispevek za zdravstveno zavarovanje po ZZVZZ (6,36 %).

Za to obliko dela veljajo določbe delovnopravne zakonodaje, o prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, enake obravnave glede na spol, določbe o delovnem času, odmorih, počitkih in odškodninski odgovornosti, ter pravila o varnosti in zdravju pri delu.

38. Kakšne so dodatne omejitve za delodajalce glede pogodbe o delu upokojenca?

V posameznem koledarskem mesecu so omejitve pri delu upokojenecov naslednje:

- pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca, se lahko opravi največ 60 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje od enega do vključno deset delavcev, se lahko opravi največ 100 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot deset do vključno 30 delavcev, se lahko opravi največ 150 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se lahko opravi največ 400 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev do vključno 100 delavcev, se lahko opravi največ 750 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 delavcev, se lahko opravi največ 1.050 ur začasnega ali občasnega dela.

STROŠKOVNI IN DAVČNI VIDIK PRI DELU UPOKOJENCEV:

NETO IZPLAČILO	BRUTO IZPLAČILO	PRISPEVKI/ DAVKI DELODAJALCA - NAROČNIKA	PRISPEVKI/ DAVKI DELOJEMALCA - IZVAJALCA
1.000,00 EUR	1.844,95 EUR	126,26 EUR – prispevki D: 25%	87,45 EUR – Prispevki 287,50 EUR - dohodnina

Jure Srhoj - odvetnik

Ljubljana, november 2017

PROJEKT SOFINANCIRA EVROPSKA UNIJA IN REPUBLIKA SLOVENIJA

III. UPORABLJENI VIRI:

1. Delovna gradiva MDDSZEM
2. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
3. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)
4. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)
5. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)
6. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1)
7. Zakon o dohodnini (Zdoh-2)
8. Zakon o posebnem davku na določene prejemke (ZPDDP)
9. Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)
10. Obligacijski zakonik (OZ)
11. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP)
12. Dr. Darja Senčur Peček: Pojem delavca s primerjalnega in EU vidika, Delavci in delodajalci 2-3/2016, letnik 16, strani 189-215
13. Viri, dostopni na spletnih straneh Ministrstva za pravosodje , Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, DURS,
14. Sodna praksa in članki, dostopni na portalu Tax-Fin-Lex

PROJEKT SOFINANCIRA EVROPSKA UNIJA IN REPUBLIKA SLOVENIJA