

Prikrita delovna razmerja: Ali bodo »samozaposleni« nadomestili delavce?

DARJA SENČUR PEČEK

Povzetek Delovno pravo varuje delavce – osebe, ki delo opravljajo v odvisnem razmerju, tako da jim zagotavlja minimalne pravice in delovne pogoje. Njegova uporaba ni odvisna od volje pogodbenih strank, še posebej naročnika dela, ampak je prisilna. Če so v razmerju podani elementi delovnega razmerja, se oseba šteje za delavca, ki se mu priznava delovno-pravno varstvo. Da bi se varstvo zagotavljalo vsem, ki so ga potrebni, je zelo pomembna ustrezna opredelitev delovnega razmerja in pokazateljev ter kriterijev, po katerih se prepozna v praksi. Treba je ločiti med delavci in samozaposlenimi, v okviru samozaposlenih pa prepoznati ekonomsko odvisne osebe. Zelo razširjen pojav so t. i. prikrita delovna razmerja, ko se delovno razmerje navzven prikazuje kot drugo pogodbeno razmerje, v zadnjem času pogosto kot razmerje med naročnikom in (navideznim) samozaposlenim. Tovrstne prakse, ki so se tudi v Sloveniji zelo razmahnile, je treba zaustaviti, pri tem pa je ključna vloga države, ki mora poleg ustrezne zakonske razmejitve med delavci in samozaposlenimi poskrbeti tudi za učinkovit nadzor in sankcioniranje zlorab.

KJUČNE BESEDE: • delovno razmerje • delavec • samozaposleni • navidezno samozaposleni • prikrito delovno razmerje • ekonomsko odvisna oseba

NASLOV AVTORICE: Dr. Darja Senčur Peček, izredna profesorica, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Mladinska ulica 9, SI-2000 Maribor, Slovenija, e-pošta: darja.sencur-pecek@um.si.

DOI 10.18690/18557147.7.1.1-17(2015), UDK: 346.546.5:347.45, JEL: K12, K21
ISSN 1855-7147 Tiskana izdaja / 1855-7155 Spletna izdaja © 2015 LeXonomica (Maribor)
Na svetovnem spletu dostopna na <http://journals.lexonomica.press>.

Disguised Employment Relationship: Will Self-Employed Replace Employees?

DARJA SENČUR PEČEK

Abstract Labour law protects employees - persons who perform their work in a dependent relationship - by guaranteeing them minimum rights and working conditions. Its application does not depend on the will of the contacting parties, especially of the client, but is compulsory. If the relationship contains elements of employment relationship, the person is considered an employee who is protected by labour law. In order to provide protection to all who need it, it is important to properly define the employment relationship and indicators and criteria which allow its recognition in practice. It is necessary to distinguish between employees and self-employed persons, and in the context of self-employed persons to identify economically dependent persons. A very widespread phenomenon are the co-called disguised employment relationships, where the employment relationship is outwardly presented as another contractual relationship, in recent times often as a relationship between a client and a (false) self-employed person. Such practices, which have also been spreading in Slovenia, need to be stopped. Crucial in this respect is the role of the state, which must not only provide suitable legal distinction between employees and self-employed persons, but must also ensure effective control and sanctions for abuse.

KEYWORDS: • employment relationship • employee • self-employed person • false self-employment • disguised employment relationship • economically dependent person

CORRESPONDENCE ADDRESS: Darja Senčur Peček, Ph.D., Associate Professor, University of Maribor, Faculty of Law, Mladinska ulica 9, SI-2000 Maribor, Slovenia, e-mail: darja.sencur-pecek@um.si.

DOI 10.18690/18557147.7.1.1-17(2015), UDK: 346.546.5:347.45, JEL: K12, K21
ISSN 1855-7147 Print / 1855-7155 On-line © 2015 LeXonomica (Maribor)
Available on-line at <http://journals.lexonomica.press>.

1 Uvod

Pravna razmerja med osebami, ki zagotavljajo delo, in osebami, ki to delo odplačno opravljajo, so lahko različna, skozi zgodovino so se tudi spreminjala. Po drugi svetovni vojni se je kot prevladujoča oblika uveljavilo delovno razmerje. Po podatkih Mednarodne organizacije dela¹ je tudi danes na svetu polovica delovno aktivnih oseb vključenih v delovno razmerje. Drugo polovico predstavljajo samozaposleni - osebe, ki delo opravljajo samostojno (kot obrtniki, samostojni podjetniki, kmetje, pripadniki samostojnih poklicev) oz. ga opravljajo v razmerju, ki ni delovno razmerje (na drugi pogodbeni podlagi).

Glavna značilnost delovnega razmerja je organizacijska podrejenost osebe, ki opravlja delo (delavca) v razmerju do druge pogodbene stranke, kar omogoča tej stranki (delodajalcu), da vodi in nadzoruje delo. Pri samozaposlenih pa gre za dejavnosti in poklice, v katerih osebe delo opravljajo samostojno, na trgu, za svoj riziko, zanje pa veljajo norme civilnega in gospodarskega prava (kjer prevladuje pogodbeni svoboda). Za urejanje odnosov med delavci in delodajalci te norme niso ustrezne, saj je ključna značilnost delovnega razmerja neenaka moč pogodbenih strank. Ravno zato se je razvilo delovno pravo, ki nevtralizira to neenakost in delavcu, ki je (osebno in ekonomsko) odvisen od delodajalca, zagotavlja minimalno varstvo.²

V zadnjih desetletjih so različni dejavniki, kot so hiter tehnološki razvoj, spremenjeni načini organizacije dela, globalizacija in večja konkurenčnost bistveno vplivali tudi na razmerja v zvezi z delom. Razvijati so se začele nove oblike dela (npr. delo na daljavo) in v večji meri uporabljati prožnejše oblike delovnih razmerij (pogodba o zaposlitvi za določen čas, s krajšim delovnim časom), pa tudi druga pogodbeni razmerja (razne oblike začasnih in občasnih del ipd.). Poleg tega so delodajalci zaradi zmanjševanja stroškov začeli vedno bolj uporabljati *outsourcing* in vključevati neodvisne pogodbenike (samozaposlene), pa tudi storitve agencij za posredovanje dela delavcev. Vse te oblike so ob določenih pogojih dopustne in zakonite, praksa pa kaže, da se pogosto uporabljajo tudi, ko ti pogoji niso izpolnjeni, predvsem zato, ker so za delodajalce cenejše ali povezane z manj obveznostmi.

V novejšem času tako vedno več oseb delo opravlja izven delovnega razmerja, na drugih pogodbenih podlagah, kot samozaposleni, pri tem pa ne gre le za osebe, ki delo opravljajo na trgu, za lasten riziko in samostojno. Da bi delovno pravo zagotavljalo varstvo vsem osebami, ki delo opravljajo v razmerju odvisnosti in so potrebne varstva, se mora vedno znova ukvarjati tudi z vprašanjem razmejitve med delavci in samozaposlenimi in z opredelitvijo kroga oseb, ki naj se jim zagotavlja delovno-pravno varstvo (Davidov, Langille, 2006; Senčur Peček, 2007: 1223–1237; Thematic Report, 2009).

Razmejitev med delavci in samozaposlenimi ni vedno enostavna. Med tipičnim delovnim razmerjem in tipičnim razmerjem dveh neodvisnih pogodbenikov se nahajajo razmerja, v katerih elementi delovnega razmerja niso izrazito izraženi oz. se prepletajo elementi enega in drugega razmerja. Gre za t. i. sivo območje med delovnim in gospodarskim pravom, ki se vedno bolj povečuje (Sanches Torres, 2010: 3; Perulli, 2003: 15). Vanj poleg različnih prožnih oblik zaposlitvenih razmerij, ki jih je včasih težko uokviriti v tradicionalni okvir delovnega razmerja, sodijo tudi kompleksna in s časom razvijajoča se razmerja med osebo, ki zagotavlja delo, in osebo, ki se ji delo zagotavlja. Pri tem kaže izpostaviti t. i. ekonomsko odvisne osebe, ki sicer sodijo k samozaposlenim, glede na svojo ekonomsko odvisnost od naročnika pa so potrebne varstva, podobno kot delavci.

Posebno kategorijo³ pa predstavljajo osebe, ki delo opravljajo na drugi pogodbeni podlagi, so (navidezno) samozaposlene, dejansko pa delo opravljajo v razmerju, v katerem so podani elementi delovnega razmerja. V tem primeru gre za prikrita delovna razmerja, osebe, ki delo opravljajo v tem razmerju, pa so delavci in jim je treba priznati celotno delovnopravno varstvo.

2 Delovno razmerje in njegova razmejitev od ostalih oblik opravljanja dela

2.1 Opredelitev delovnega razmerja

V svetu ni enotne opredelitve delovnega razmerja oz. delavca. Mednarodna organizacija dela (MOD) v tej zvezi ni uspela sprejeti konvencije, iz Priporočila MOD št. 198 o delovnem razmerju iz 2006 pa izhaja usmeritev državam članicam glede definicije, kriterijev in dokazovanja delovnega razmerja.⁴

Tudi zakonodaja EU ni določila pojma delavca, ampak ga je v povezavi s prostim gibanjem delavcev in kasneje z načelom enake obravnave izoblikovalo Sodišče EU.⁵ Na drugih področjih delovnega prava se enotni pojem delavca ne uporablja. Večina direktiv Evropske unije (EU) pojma delavca ne definira ali njegovo opredelitev izrecno prepušča državam članicam, pri čemer direktive le redko določajo dodatne zahteve oz. omejitve.⁶ Opredelitev pojma delavca je tako v glavnem predmet nacionalne ureditve.

V večini evropskih držav je najti zakonsko definicijo pogodbe o zaposlitvi oz. delovnega razmerja ali delavca, v nekaj državah⁷ pa so jo razvila sodišča.

Slovenski Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁸ v 4. členu vsebuje definicijo delovnega razmerja. Elementi delovnega razmerja, ki jih je mogoče izluščiti iz navedene definicije, so: dvostranskost (razmerje med delavcem in delodajalcem), prostovoljnost, odplačno opravljanje dela, osebno opravljanje dela, nepretrgano opravljanje dela, vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca in delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Nekatere od navedenih elementov lahko najdemo tudi v drugih pogodbenih razmerjih, katerih predmet je opravljanje dela za drugega, vključenost v organiziran delovni proces delodajalca in delo po navodilih in nadzorom delodajalca pa sta značilna za delovno razmerje. Delodajalec je tisti, ki sprejema odločitve o opravljanju dejavnosti (o delovnem procesu) in nosi tudi odgovornost za uspeh poslovanja. Delavec je le del tega organiziranega delovnega procesa, v njem opravlja odvisno delo, delo v podrejenosti delodajalcu. V zameno za to podrejenost je delavec kot šibkejša stranka v razmerju deležen delovnopravnega varstva. Bistveni opredelilni element delovnega razmerja, kot izhaja iz ZDR-1, je torej (podobno kot v drugih pravnih sistemih) podrejenost delavca delodajalcu, odvisno delo delavca.

Zakonske definicije so abstraktne, zato imajo velik pomen pri določanju obstoja delovnega razmerja tako v državah s kontinentalnim kot s *common law* sistemom sodišča, ki so pri tem razvila določene pokazatelje in teste (Engels, 2001: 327). Ohlapna zakonska opredelitev pojma delovnega razmerja, ki sicer lahko povzroča negotovost, po drugi strani omogoča sodiščem, da zajamejo vse različne primere delovnih razmerij, ki se pojavljajo v praksi, tudi tiste, v katerih so stranke želele obiti delovno zakonodajo (Rebhahn, 2009a: 160; Seminar Report, 2009: 25; Davidov, Langille, 2006: 143).

2.2 Kriteriji za prepoznavanje delovnega razmerja

V vseh državah sodišča pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja celovito preučijo situacijo in pri tem upoštevajo vsa relevantna dejstva posameznega primera. Nobeno od upoštevanih dejstev ni odločujoče samo po sebi (noben pokazatelj ni nujno potreben za obstoj delovnega razmerja in noben ga sam po sebi ne izključuje). Sodišča v različnih primerih upoštevajo različne kombinacije kriterijev,⁹ odvisno tudi od vrste dela oz. poklica.

Že od začetkov delovnega prava sta pri presoji delovnega razmerja pomembni dve skupini kriterijev in pokazateljev – organizacijski (organizacija dela in nadzor s strani delodajalca) in ekonomski (delitev rizikov in ekonomska odvisnost). Glavni motiv za posebno pravno varstvo delavcev je bil, da so bili ti odvisni od prihodka iz delovnega razmerja (se pravi ekonomsko odvisni od delodajalca).¹⁰ Pravna opredelitev (razmejitev) delavcev od samozaposlenih pa ni temeljila (in ne temelji) na tem (ekonomskem) kriteriju, ampak na organizacijskih kriterijih (Rebhahn, 2009a: 164). V enih državah se uporablja izraz pravna odvisnost, v drugih osebna odvisnost, v tretjih pa pravna podrejenost.

Organizacijski kriteriji

Glavni vidik odvisnosti oz. podrejenosti v vseh državah je organizacijska podrejenost, se pravi dejstvo, da je delavec potrjen delodajalčevemu vodenju in nadzoru. Razlog za izbiro tega organizacijskega kriterija kot primarnega je bil v času, ko se je pojem delavca vzpostavljaj tudi v njegovi praktičnosti, saj ga je bilo lahko preveriti; s tem kriterijem pa se je tudi zajelo v glavnem vse, ki so bili ekonomsko odvisni in nesamostojni (Rebhahn, 2009a:166).

Kriterij organizacijske podrejenosti¹¹ je konkretiziran s pooblastilom delodajalca, da delavcu daje navodila, ki so lahko dveh vrst - osebna navodila (glede delovnega časa, kraja opravljanja dela, lahko tudi glede ravnanja na delovnem mestu) in strokovna (funkcionalna) navodila (glede vsebine dela in načina, kako naj se delo opravlja). Poleg tega ima v mnogih državah poseben pomen tudi pravica delodajalca, da nadzoruje delavca. Tako kriterij dajanja navodil kot nadzor delodajalca nad delavcem v zadnjih letih izgubljata na pomenu. V primeru visoko usposobljenih delavcev delodajalec le-tem ne more dajati strokovnih navodil, pa tudi možnost delodajalcev, da delavcem enostransko določajo delovni čas, se (glede na prožne oblike delovnega časa) zmanjšuje. Sodišča v mnogih državah zato kot zadosten pokazatelj štejejo že obstoj pravne možnosti dajanja navodil in nadzora, na drugi strani pa dolžnost delavcev do poročanja (Rebhahn 2009a: 167).

V nekaterih državah je poleg delodajalčevega pooblastila v zvezi z dajanjem navodil in nadzorom delavca pomemben kriterij tudi vključitev delavca v delodajalčevo organizacijo dela. Navedeni kriterij pa je manj uporaben v primeru nejasnih organizacijskih struktur (Thematic Report, 2009: 18).

Ekonomski kriteriji in pokazatelji

Ekonomska odvisnost od delodajalca v nobenem pravnem sistemu ni nujna za obstoj delovnega razmerja, niti ne more nadomestiti pomanjkanja organizacijske odvisnosti (Thematic Report, 2009: 19; Rebhahn 2009a: 169).

Nekateri drugi ekonomski kriteriji oz. pokazatelji pa se v mnogih državah upoštevajo, poleg organizacijske podrejenosti. Najpomembnejši je odplačnost, ki se v večini držav (tudi v Republiki Sloveniji) šteje za nujno predpostavko delovnega razmerja. Dejstvo, da oseba prejema (periodična) plačila, se tako upošteva kot pokazatelj delovnega razmerja. V večini držav se priznava tudi kriterij finančnega rizika pri opravljanju dela. Odsotnost finančnega rizika na delavčevi strani se upošteva kot pokazatelj obstoja delovnega razmerja, medtem ko obstoj finančnega rizika lahko negira njegov obstoj. Dodatni pokazatelj obstoja delovnega razmerja je tudi dejstvo, da se delo opravlja izključno ali v večini v korist druge osebe, in pa dejstvo, da delavec delo opravlja s sredstvi druge osebe.¹²

Medtem ko imajo elementi ekonomske podrejenosti v skandinavskih državah skoraj tak pomen kot kriterij dajanja navodil, se v mnogih drugih pravnih sistemih posamezni pokazatelji ekonomske podrejenosti (kot npr. delo s sredstvi pogodbene stranke) upoštevajo vsaj kot dodatni argument za delovno razmerje, v primeru, da organizacijska podrejenost ni jasno izražena (Rebhahn, 2009a: 169).

Poleg organizacijske podrejenosti in ekonomskih kriterijev se kot kriterij obstoja delovnega razmerja upoštevajo tudi osebno opravljanje dela, t. i. vzajemnost obveznosti (mutuality of obligations),¹³ v nekaj državah pa tudi trajanje in kontinuiranost razmerja.

Glede na to, da je pravna definicija delovnega razmerja kljub ključnim spremembam v organizaciji dela in novim oblikam opravljanja dela ostala enaka, so jo v praksi v luči teh sprememb modernizirala sodišča. Kriterij organizacijske podrejenosti je še vedno odločilen, sodišča pa morajo pogosteje uporabljati ostale pokazatelje delovnega razmerja in jih širše uporabljati, da bi pravilno razvrstila pogodbeno razmerja (Perulli, 2003: 29).

2.3 Načelo prednosti dejstev

Pogodbeni stranki lahko svoje razmerje praviloma prosto uredita – dogovorita in izvajata ga lahko bodisi na tak način, da oseba delo opravlja samostojno, z lastnimi sredstvi, na lasten riziko, ali tako, da je vključena v delovni proces delodajalca, podvržena njegovim navodilom in nadzoru, sama pa ne nosi poslovnega rizika. Stranki pa nista prosti pri opredelitvi pravne narave tega razmerja. Če je razmerje med strankama takšno, da je v njem mogoče prepoznati elemente delovnega razmerja, je pogodba med strankama pogodba o zaposlitvi, njuno razmerje pa je delovno razmerje, ne glede na to, ali sta pogodbeni stranki sklenili (pisno) pogodbo o zaposlitvi, in ne glede na to, da sta morda sklenili kakšno drugo pogodbo – pogodbo civilnega prava (npr. podjemno pogodbo) ali gospodarskega prava (npr. pogodbo o poslovnem sodelovanju s samostojnim podjetnikom).

Gre za t. i. načelo prednosti dejstev (vsebine razmerja) pred obliko pogodbe (the principle of the primacy of fact), ki je uveljavljeno v večini držav, pa tudi na ravni EU.¹⁴ V skladu z navedenim načelom za pravno klasifikacijo razmerja, v katerem se opravlja delo, ni pomembno, kako sta ga opredelili stranki, ampak dejanska vsebina razmerja, kot izhaja iz pogodbe in kot se dejansko izvršuje v praksi. Pogodbeni stranki se torej z drugačnim poimenovanjem pogodbe ne moreta izogniti uporabi delovnega prava (Thematic Report, 2009: 8).

Navedeno pravilo izhaja tudi iz slovenskega ZDR-1, ki v drugem odstavku 13. člena določa, da se v primeru obstoja elementov delovnega razmerja (v skladu s 4. in v povezavi z 22. oz. 54. členom ZDR-1) delo ne sme opravljati na podlagi

pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Pogodbeni stranki torej ne moreta izbrati ali bo njuno razmerje opredeljeno kot delovno razmerje ali ne, ampak je to odvisno od načina, na katerega se pogodba uresničuje v praksi. Ko so v razmerju podani elementi delovnega razmerja, je treba osebi, ki delo opravlja v takšnem razmerju, priznati delovnopravno varstvo.

Delavec ima možnost, da v sodnem sporu uveljavlja obstoj delovnega razmerja in zahteva priznanje pravic iz tega naslova. V primeru, da sta stranki kljub obstoju elementov delovnega razmerja sklenili civilnopravno ali gospodarsko pogodbo, se pravi, da gre za prikrito delovno razmerje, bo sodišče na podlagi dejanskih okoliščin ugotovilo obstoj delovnega razmerja. Pri tem bo moral delavec dokazati obstoj elementov delovnega razmerja, na podlagi 18. člena ZDR-1 pa se v primeru obstoja teh elementov delovno razmerje domneva.

3 Samozaposleni

Število samozaposlenih oseb v Republiki Sloveniji se povečuje, tudi na račun števila delavcev. V času od leta 2008 do 2014 se je delež delavcev v skupini delovno aktivnih oseb zmanjšal od 80,9 % na 77,4 %, medtem ko se je delež samozaposlenih povečal od 9,9 % na 12,7 %.¹⁵ Statistični urad RS je že leta 2011 ugotavljal, da je na povečevanje števila samozaposlenih deloma vplival Zavod RS za zaposlovanje s svojim programom za subvencioniranje novih samozaposlenih, še bolj pa novi načini zaposlovanja pri delodajalcih. Kot navaja Statistični urad RS: »ti namreč večinoma raje, zaposlijo nekoga, ki ima status s. p., kot da bi z delojemalcem sklenili delovno razmerje. Tak način zaposlovanja delodajalcem omogoča, da lahko s samozaposlenim hitreje prekinejo sodelovanje, obenem pa imajo do njih manj obveznosti, kar zadeva odmor, dopust, izobraževanje ipd.«¹⁶

Tudi mednarodne institucije¹⁷ in teoretiki iz različnih držav (Pedersini, Colletto, 2010: 13; Sanches Torres, 2010: 234; Baldassarini, 2010: 5) kot enega od razlogov za povečanje števila samozaposlenih izpostavljajo težnjo delodajalcev, da se z decentralizacijo poslovnih procesov in *outsourcingom* ter razpisom javnih naročil izogone zaposlovanju delavcev in s tem zagotavljanju delovnopravnega varstva. Drugi razlogi, zaradi katerih naj bi prišlo do povečanja števila samozaposlenih, so povečanje storitvenih dejavnosti, nove možnosti, ki jih ponuja informacijska in komunikacijska tehnologija, nastanek novih potreb (povezanih s staranjem prebivalstva), povečana stopnja izobrazbe v splošni populaciji, povečan delež žensk na trgu dela, potreba po vključevanju ranljivih skupin na trg dela in želja nekaterih delavcev po bolj učinkovitem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.¹⁸

Ob porastu števila samozaposlenih oseb je mogoče ugotoviti, da se med samozaposlene poleg tradicionalnih oblik (podjetniki, obrtniki, samostojni poklici, kmetje), za katere zakonodaje določajo stroge pogoje, uvrščajo tudi nekatere nove

oblike, predvsem samozaposleni v poklicih, za katere ni potrebno izpolniti posebnih pogojev (t. i. novi samozaposleni). Med njimi so na eni strani visoko izobraženi strokovnjaki (v grafičnem dizajnu, spletnih storitvah, v zabavni industriji, v računalniški tehnologiji, razni svetovalci), pri katerih gre pogosto za dobro plačane samostojne osebe. Na drugi strani pa so samozaposlene osebe z nizko izobrazbo, ki opravljajo delo v gradbeništvu, transportu in podobnih dejavnostih, so slabo plačani in brez varstva, pogosto gre za prikrite delavce (Pedersini, Colletto, 2010: 1; Pedersini, 2002: 21). Med novimi samozaposlenimi so tako tisti, ki so ta status prevzeli iz lastne iniciative, zaradi davčnih prednosti, zaradi večje svobode pri delu oz. izkoriščanja tržnih prednosti, kot tisti, ki so se za to odločili, ker druge možnosti niso imeli – ker denimo delodajalec dosedanjemu delavcu predlaga poslovno sodelovanje (Baldassarini, 2010: 8).

Druga ugotovitev se nanaša na razlikovanje med samozaposlenimi, ki so hkrati delodajalci (ki zaposlujejo delavce), in tistimi, ki delo opravljajo sami in ne zaposlujejo delavcev. Po podatkih Eurostat-a (Teichgraber, 2013) so leta 2012 predstavljali samozaposleni 15,2 % delovno aktivnih oseb v EU (v Sloveniji 12,2 %),¹⁹ pri čemer je le 28,3 % samozaposlenih v EU (oz. 28 % v Republiki Sloveniji) zaposlovalo delavce, kar pomeni, da preostali (skoraj tri četrtine) delo opravljajo sami.²⁰ Samozaposleni delodajalci imajo glede opravljanja dela podoben položaj kot drugi delodajalci (gospodarske družbe in druge pravne osebe), pri samozaposlenih osebah, ki delo opravljajo same, pa se lahko zastavi vprašanje njihove razmejitev od delavcev. Med samozaposlenimi, ki delo opravljajo sami, je mogoče najti tako tiste, ki so dejansko samostojni na trgu, kot tiste, ki so ekonomsko odvisni od enega naročnika, pa tudi tiste, ki so glede na izpolnjevanje kriterijev za delovno razmerje dejansko delavci.

Ne glede na to, ali gre za tradicionalno obliko samozaposlitve ali za t. i. novo samozaposlitev, so samozaposlene osebe (tudi tiste, ki same opravljajo delo) v zelo drugačnem položaju od delavcev. Zanje ne veljajo pravila delovnega prava (glede minimalne plače, varstva pred odpovedjo ipd.), saj tako mednarodni dokumenti kot nacionalna zakonodaja in kolektivne pogodbe urejajo le položaj delavcev. Izjemo predstavljata področji prepovedi diskriminacije, pred katero so varovani tudi samozaposleni²¹ in varnosti in zdravja pri delu, kjer nekateri mednarodni in nacionalni pravni viri posebna pravila določajo tudi za samozaposlene, ki sami opravljajo delo.²²

Kakšen je dejanski položaj samozaposlenih (njihovi zaposlitveni in delovni pogoji) je v določeni meri osvetlila raziskava, izdelana v okviru Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Pedersini, Coletto, 2010: 3 in 53–64). Pokazala je, da se samozaposleni²³ pogosto soočajo s slabimi zaslužki, nekontinuiranim delom, nizko usposobljenostjo, dolgim in nestandardnim delovnim časom, visokim deležem nesreč pri delu in zdravstvenih problemov, povezanih z delom.

Samozaposleni zaradi nezadostnih prihodkov (iz katerih morajo plačati tudi prispevke) pogosto padejo pod prag revščine.²⁴ Na problem pomanjkanja socialne varnosti samozaposlenih opozarja tudi Evropski parlament z Resolucijo o socialni zaščiti za vse, tudi za samozaposlene,²⁵ v kateri med drugim (tč. 32) poziva države članice, naj po potrebi razvijejo socialno varstvo v zvezi z upokojitvijo, invalidnostjo, materinskim/očetovskim dopustom in brezposelnostjo, tako da bodo ta pravila bolje prilagojena potrebam samozaposlenih oseb.²⁶

4 Navidezni samozaposleni (prikrita delovna razmerja)

Za prikrito delovno razmerje gre v primeru, če se razmerje med delavcem in delodajalcem navzven prikazuje drugače, kot je v resnici, z namenom izničenja ali zmanjšanja varstva, ki se zagotavlja delavcem oz. zaradi izogibanja plačila davkov in prispevkov.²⁷

Navedeni pojavi niso novost. Na pojave prikritih delovnih razmerij že dalj časa opozarja Mednarodna organizacija dela (MOD) v svojih dokumentih, predvsem pa v Priporočilu MOD št. 189 o delovnem razmerju iz leta 2006 in pripravljanih gradivih.²⁸ V okviru EU je bilo na ta problem opozorjeno že z Zeleno knjigo« z naslovom »Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja«.²⁹ Novejše raziskave kažejo, da dobivajo ti pojavi (še posebej navidezne samozaposlitve) vedno večje razsežnosti.³⁰

Tudi v slovenski praksi se uveljavljajo nove oblike prikrivanja prave narave razmerja. Iz Poročila o delu Inšpektorata za delo za leto 2014 izhaja, da inšpektorji zaznavajo vedno več primerov, ko delodajalci silijo delavce v pridobitev statusa samostojnega podjetnika.³¹ Praviloma gre za primere, ko se delodajalec odloči za *outsourcing*³² posameznih dejavnosti oz. del zunanjim pogodbenikom - bivšim delavcem, ki »svoje« delo opravljajo naprej praktično na enak način kot prej, le da niso več delavci, ampak samostojni podjetniki. V medijih je mogoče najti objave, v katerih delodajalci opravljanje dela na prostem delovnem mestu pogojujejo z »lastnim s.p.« (ali kot alternativo navajajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali sodelovanje preko lastnega s.p.). V vseh teh primerih gre za to, da se osebi, ki izpolnjuje vse pogoje za delavca (izpolnjeni so elementi po 4. členu ZDR-1), ne prizna delovnopravno varstvo, ampak se z njo »poslovno sodeluje«, saj je ta oseba formalno samozaposlena oseba (t. i. navidezno samozaposleni).

Evropski parlament upravičeno opozarja, da visoke stopnje brezposelnosti v številnih državah članicah v povezavi s stalnimi pritiski na znižanje stroškov dela vodijo k praksam, ki spodbujajo nadaljnji razvoj in rast lažne samozaposlitve.³³ Kot izpostavlja Evropski ekonomsko-socialni odbor v svojem mnenju o zlorabi statusa samozaposlene osebe,³⁴ je prišlo do samozaposlovanja v najbolj občutljivih sektorjih trga dela,³⁵ kjer se delavce (tudi preko različnih agencij) najema kot samozaposlene ponudnike storitev in ne več kot zaposlene. Delodajalcem je

poceni delo na voljo zgolj na podlagi plačila računa, ki ga izstavijo ponudniki storitev. Pri tem pa se postavlja dvom o resničnosti statusa samozaposlenega.

Vse to kaže na nujnost ukrepanja proti lažni samozaposlitvi, s striktnim izvajanjem obstoječe ureditve in z razvojem novih sredstev proti tem pojavom.³⁶ To je še posebej nujno v nekaterih sektorjih, kjer je ta pojav najbolj razširjen.³⁷

Pogoj za ukrepanje proti lažnim samozaposlitvam je ustrezna opredelitev delovnega razmerja. S tem namenom so nekatere države že dopolnile zakonsko ureditev, z uvedbo dodatnih meril oz. določitvijo (izpodbojne) domneve obstoja delovnega razmerja. Evropski ekonomsko-socialni odbor³⁸ kot primer dobre prakse navaja zakonodajo Malte, ki je določila, da se formalno samozaposlena oseba šteje za delavca (oseba, za katero izvaja storitve pa za delodajalca), če je pri njenem delu izpolnjenih najmanj pet od osmih meril.³⁹ Ta merila so naslednja: da je formalno samozaposlena oseba odvisna od ene osebe, za katero izvaja storitve najmanj v višini 75 % svojega prihodka v enem letu; da oseba, za katero izvaja storitve, določa, katero delo je treba opraviti, kje in na kakšen način; da delo opravlja z opremo, orodjem ali materiali, ki jih zagotovi oseba, za katero opravlja storitve; da ji oseba, za katero izvaja storitve, določa delovni urnik ali minimalno obdobje dela; da svojega dela ne more oddati podizvajalcem; da je vključena v strukturo proizvodnega procesa, organizacijo dela ali hierarhijo podjetja; da je njena dejavnost osnovni element (a core element) v organizaciji in pri uresničevanju ciljev osebe, za katero opravlja storitve; da izvaja podobne naloge kot obstoječi zaposleni ali (v primeru outsourcinga), kot so jih prej izvajali zaposleni).

Čeprav slovenska zakonodaja podobne domneve obstoja delovnega razmerja ne določa, menim, da lahko navedena (in druga) merila služijo kot usmeritev sodni praksi in delovni inšpekciji pri presoji prave narave razmerja. Formalno samozaposlene osebe so v resnici delavci, če v njihovem položaju ni elementov, ki so sicer značilni za samozaposlene (samostojnost pri odločanju in izvajanju dela, lastni prostori in sredstva za delo, odgovornost za opravljeno delo, prevzemanje poslovnih rizikov, zaposlovanje delavcev), prisotni pa so elementi, ki so značilni za delavce (ekonomska odvisnost od naročnika, osebno opravljanje dela, nesamostojnost oz. podrejenost naročniku).

Pomemben pokazatelj obstoja delovnega razmerja je lahko opravljanje storitev, ki sodijo v temeljno dejavnost naročnika (t. i. core business). Sodišča in delovni inšpektorji bi torej morali biti posebej pozorni na samostojne podjetnike, ki opravljajo delo kuharja v restavraciji, delo kozmetičarke v kozmetičnem salonu ipd. Drug očiten pokazatelj je lahko izvajanje del na enak način, kot jih opravljajo delavci tega naročnika (ko samostojni podjetniki delo opravlja skupaj z delavci svojega »naročnika«), oz. dejstvo, da samostojni podjetnik storitve oz. delo

opravlja na enak način in pod enakimi pogoji, kot ga je pred pridobitvijo statusa samozaposlene osebe⁴⁰ opravljal v delovnem razmerju s tem »naročnikom«⁴¹

Dejstvo je, da lahko delovno sodišče pravo naravo pogodbenega razmerja ugotovi le na podlagi tožbe, ki pa je navidezni samozaposleni zaradi slabih možnosti drugih oblik zaposlitve, pogosto ne upajo vložiti. Toliko bolj pomembno vlogo ima v tej situaciji delovna inšpekcija, ki lahko v primeru, da ugotovi kršitev drugega odstavka 13. člena ZDR-1, ukrepa proti delodajalcu.

5 Ekonomsko odvisne osebe

Od navideznih samozaposlenih je treba ločiti samozaposlene, ki so ekonomsko odvisni od naročnika. Te osebe niso delavci (ne izpolnjujejo kriterija osebne odvisnosti), zaradi svoje ekonomske odvisnosti pa so potrebne določenega varstva.

V več pravnih sistemih (na primer v Italiji, Veliki Britaniji, Nemčiji, Avstriji, na Nizozemskem, na Portugalskem, v Španiji in na Švedskem)⁴² se tem ekonomsko odvisnim osebam priznava določeno delovnopravno varstvo, praviloma na tak način, da se določene norme delovnega prava⁴³ uporabljajo tudi za te osebe, ki izpolnjujejo predpisane kriterije. Kot negativni kriterij se navaja odsotnost osebne podrejenosti, kot pozitivni obstoj ekonomske odvisnosti, kot pokazatelj le-te pa osebno opravljanje dela, dejstvo, da oseba ne nastopa na trgu, daljše sodelovanje z enim pogodbenim partnerjem in prihodek iz tega razmerja kot edini ali glavni vir (Rebhahn, 2009b: 239; Perulli, 2003: 98–100).

Z uveljavitvijo ZDR-1 se je državam, ki urejajo pravni položaj ekonomsko odvisnih oseb, pridružila tudi Republika Slovenija.⁴⁴ Upošteva 213. člen ZDR-1 je ekonomsko odvisna oseba tista samozaposlena oseba, ki je z naročnikom v dalj časa trajajočem razmerju, odplačno delo za naročnika pa opravlja osebno (ne zaposluje drugih delavcev) v okoliščinah ekonomske odvisnosti (kar pomeni, da najmanj 80 % svojih letnih prihodkov pridobi od istega naročnika).

Samozaposlena oseba, ki več ne deluje na trgu, ampak je ekonomsko odvisna od pogodbenega razmerja z edinim oz. glavnim naročnikom, je deležna omejenega delovno-pravnega varstva, kot ga opredeljuje 214. člen ZDR-1, seveda pod pogojem, da o tem obvesti naročnika, ki ji mora to varstvo zagotoviti. Gre predvsem za to, da se samozaposlenega varuje pred tem, da bi mu edini naročnik enostransko določal nesorazmerno nizko plačilo ali bi mu brez razloga in brez odpovednega roka odpovedal pogodbo.

Ključna nevarnost, s katero so se soočali tudi v drugih pravnih sistemih, ki urejajo ekonomsko odvisne osebe, je ta, da bi ureditev ekonomsko odvisnih oseb spodbudila delodajalce k temu, da bodo z različnimi poslovnimi strategijami

(outsourcing) svoje zaposlene prisilili v pridobitev statusa samozaposlenih oseb in jim priznavali varstvo kot ekonomsko odvisnim osebam (Jayesh Skapski, 2013: 192; Sanches Torres, 2010: 234).

Navedeno nevarnost je mogoče odvrniti predvsem z jasno opredelitvijo kategorije ekonomsko odvisnih oseb oz. njeno razmejitevijo od ostalih oseb, ki opravljajo delo (predvsem od samozaposlenih, ki niso ekonomsko odvisni in od delavcev) in z nadzorom nad uveljavljanjem zakonske ureditve v praksi. Pri tem kaže opozoriti na naslednje:⁴⁵

Ekonomsko odvisne osebe so samozaposlene osebe in ne delavci, zato jih je treba jasno ločiti od navidezno samozaposlenih (prikritih delavcev). Če samozaposlena oseba, pri kateri je podana ekonomska odvisnost, izpolnjuje tudi kriterij osebne podrejenosti (se pravi, če so v njenem razmerju z naročnikom podani elementi delovnega razmerja), je taka oseba delavec.

V skupino ekonomsko odvisnih oseb se uvrščajo le tiste (resnično) samozaposlene osebe, ki so ekonomsko odvisne od svojega naročnika. To so tiste samozaposlene osebe, pri katerih so izpolnjeni kriteriji, ki jih zakonodaja določa za uvrstitev med ekonomsko odvisne osebe.

Ekonomsko odvisna oseba ni delavec, zato ji ostale pravice, ki jih delovna zakonodaja in kolektivne pogodbe priznavajo delavcem, ne pripadajo. Če pa se pogodbeno razmerje med ekonomsko odvisno osebo in njenim edinim oz. glavnim naročnikom razvije oz. spremeni na tak način, da v njem obstajajo elementi delovnega razmerja, je treba tej osebi kasneje priznati položaj delavca.⁴⁶

6 Zaključek

Delovno pravo varuje delavce – osebe, ki delo opravljajo v odvisnem razmerju, tako da jim zagotavlja minimalne pravice in delovne pogoje. Njegova uporaba ni odvisna od volje pogodbenih strank, še posebej naročnika dela, ampak je prisilna. Če so v razmerju podani elementi delovnega razmerja, se oseba šteje za delavca, ki se mu priznava delovnopravno varstvo.

V tej luči se opredelitev delovnega razmerja in pokazateljev ter kriterijev, po katerih se prepozna v praksi, kaže kot zelo pomembna. Prav tako je pomembna ustrezna sodna presoja teh elementov in njihovo prepoznavanje s strani inšpekcije za delo, v primerih, ko se osebam neupravičeno ne priznava položaj delavcev. Do navedenega prihaja v primerih t. i. prikritih delovnih razmerij, ko se delovno razmerje navzven prikazuje kot drugo pogodbeno razmerje, v zadnjem času pogosto kot razmerje med naročnikom in (navideznim) samozaposlenim.

Tovrstne prakse, ki so se tudi v Republiki Sloveniji zelo razmahnile, je treba zaustaviti, pri tem pa je ključna vloga države, ki mora poleg ustrezne zakonske razmejitve med delavci in samozaposlenimi poskrbeti tudi za učinkovit nadzor in sankcioniranje zlorab.

Opombe / Notes

¹ Gl. Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment, Report 1 A, International Labour Conference, 102nd session, 2013, str. 13.

² Več o vlogi delovnega prava gl. Senčur Peček, 2012: 1483–1494.

³ Ki jo nekateri tudi uvrščajo v sivo območje oz. označujejo kot primarno sivo območje (Perulli, 2003: 15; Sanchez Torres, 2010: 3).

⁴ Gre za priporočilo, ki je plod desetletja trajajočih prizadevanj v okviru MOD v zvezi z zagotovitvijo delovnopravnega varstva vsem osebam, ki kot delavci to varstvo potrebujejo. Več o tem gl. v Senčur Peček, 2006: 409–430.

⁵ Gl. sodbi C-66/85, Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg, ZOdl. 1986, str. 2121, in C-256/01, Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional in Secretary of State for Education and Employment, ZOdl. 2004, str. I-873. Iste kriterije je Sodišče EU upoštevalo tudi pri opredelitvi pojma noseče delavke v smislu Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS), UL L 348, 28. 11. 1992 – gl. sodbo v zadevi C-232/09, Dita Danosa proti LKB Lizings SIA, ZOdl. 2010, str. I-11405.

⁶ Določajo denimo, da države članice EU iz obsega direktive ne morejo izključiti določenih kategorij delavcev.

⁷ Denimo v Nemčiji, Franciji, Italiji in Veliki Britaniji.

⁸ Uradni list RS, št. 21/2013.

⁹ Kriteriji se v določeni meri v posameznih državah med seboj razlikujejo, še bolj pa se razlikuje pomen sicer enakih kriterijev. Gl. Perulli, 2003: 14 in 16–26; Thematic Report, 2009: 16–23.

¹⁰ Ekonomska odvisnost pomeni, da je oseba odvisna od prejemkov iz določenega razmerja, torej ne nastopa na trgu in tudi ne zaposluje sodelavcev.

¹¹ Več o tem kriteriju v Thematic Report, 2009: 16–219.

¹² Vsi ti pokazatelji – opravljanje dela na tuj račun, odsotnost rizika, delo s sredstvi drugega, dejstvo, da oseba ne nastopa na trgu, se označujejo tudi kot ekonomska podrejenost.

¹³ Gre za kompleksen koncept, ki v bistvu pomeni, da je delavec dolžan sprejeti delo, ki mu je ponujeno, delodajalec pa je vsaj do določenega obsega dolžan zagotoviti delo. V Veliki Britaniji je test vzajemnosti obveznosti ključen pri t. i. atipičnih zaposlenih. Zaradi pogodbene klavzule, da delodajalec ni obvezan zagotoviti dela, delavec pa ga ni dolžan sprejeti, so občasni zaposleni (casual workers), zaposleni z nič urami (zero-hour contract) in podobne kategorije zaposlenih izključeni iz pojma delavca (Thematic Report, 2009: 22).

¹⁴ Gl. denimo sodbo C-413/01, Franca Ninni-Orasche proti Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst, ZOdl. 2003, str. I-13187, tč. 24.

¹⁵ Gl. Poročilo delovne skupine o spremljanju učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013, 2015, še neobjavljeno, str. 4.

¹⁶ Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji?, 30. november 2011, posebna objava, Statistični urad RS,

http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375 (obiskano: 25. 5. 2015).

¹⁷ Gl. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zlorabi statusa samozaposlene osebe (mnenje na lastno pobudo), UL C 161, 6. 6. 2013, tč. 4.1.

¹⁸ Gl. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o novih težnjah na področju samozaposlovanja: Poseben položaj ekonomsko odvisnih samozaposlenih (mnenje na lastno pobudo), UL C 18, 19. 1. 2011, tč. 3.1.1., tudi Baldassarini, 2010: 5.

¹⁹ Tu so zajeti le tisti, ki niso ustanovitelji pravnih oseb (le-ti so v teh pravnih osebah – npr. v družbi z omejeno odgovornostjo praviloma tudi zaposleni), ampak le samostojni podjetniki in nekatere druge kategorije.

²⁰ Podatki kažejo, da se je struktura samozaposlenih v zadnjih letih spremenila, tako da večji delež predstavljajo tisti, ki niso delodajalci. Prav tako se je povečal delež samozaposlenih, ki delajo s krajšim delovnim časom (Baldassarini, 2010: 5).

²¹ Gl. denimo Direktivo 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost (UL L 180, 15. 7. 2010, str. 1).

²² Gl. Priporočilo 2003/134/EC iz 18. 2. 2003 o varnosti in zdravju (minimalni socialni zaščiti) za vse samozaposlene (UL L 53, 28. 2. 2003). Gl. tudi določbe 55. do 60. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/2011 (ZVZD-1), in Perulli, 2003: 118.

²³ Situacija je seveda različna glede na to, ali gre za samozaposlene, ki sami opravljajo delo, ali pa za samozaposlene, ki zaposlujejo delavce; glede na to, v kateri dejavnosti delujejo ipd.

²⁴ V Republiki Sloveniji je pod pragom revščine četrtnina samozaposlenih (Zabukovec, 2014).

²⁵ (2013/2011(INI)), 14. januar 2014.

²⁶ Poseben, potrebam samozaposlenih oseb prilagojen podsistem socialne varnosti, je denimo že uredila Španija (med drugim se jim npr. priznava bolniško nadomestilo od prvega dne bolezni (Pedersini, Coletto, 2010: 22 in 23).

²⁷ Gl. Report V (1), 2006, International Labour Conference, 95 th Session, 2006, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>, stran 12; Meeting of Experts, Basic technical document, ILO, Geneva, 15. -19. maj 2000, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/putbl/mewnp/index.htm>, stran 26, 27, kjer se navaja, da je najbolj radikalna oblika prikrivanja delovnega razmerja v tem, da se da razmerju videz razmerja z drugačno pravno naravo – bodisi civilnopravno, gospodarskopravno ali kakšno drugačno. Poleg tega so možne tudi druge oblike prikrivanja – trajnim delovnim razmerjem se daje videz pogodb o zaposlitvi za določen čas; v primeru tristranskih razmerij se prikriva identiteta pravega delodajalca (tisti, ki je označen kot delodajalec je v bistvu le posrednik, pravi delodajalec pa je na ta način prost vseh obveznosti do delavcev).

²⁸ Več o tem v Senčur Peček, 2006: 409–430.

²⁹ Z 22. 11. 2006, COM (2006) 708 konč.

³⁰ Gl. European Employment Observatory Review, Self-employment in Europe 2010, Evropska komisija, 2010, str. 29, in Pedersini, Coletto, 2010: 3 in 64.

³¹ Gl. Poročilo o delu Inšpektorata za delo za leto 2014, stran 48, http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_2014_vlada_280415.pdf

³² Pri *outsourcingu* gre za pogodbeno prepustitev določenih (praviloma stranskih) funkcij oz. dejavnosti zunanjim izvajalcem.

³³ Resolucija o socialni zaščiti za vse, tudi za samozaposlene, tč. M.

³⁴ UL C 161, 6. 6. 2013, str. 14–19, tč. 2.4.

³⁵ Denimo v gradbeništvu (Jorens, 2008).

³⁶ Resolucija, tč. 31; Pedersini, Coletto, 2010: 3.

³⁷ Gl. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o novih težnjah na področju samozaposlovanja: Poseben položaj ekonomsko odvisnih samozaposlenih (mnenje na lastno pobudo), UL C 18, 19. 1. 2011, str. 44–52, tč. 1.

³⁸ Gl. Mnenje EESO, 2013, tč. 4.3.

³⁹ Gl. Mnenje EESO, 2013, tč. 4.3.

⁴⁰ Do katerega je prišlo zaradi *outsourcinga*, se pravi zaradi odločitve delodajalca, da določene stranske dejavnosti več ne bodo opravljali delavci tega delodajalca, ampak zunanji pogodbeniki (to pa so dosedanji delavci, ki postanejo samostojni podjetniki).

⁴¹ Gl. tudi Self-employment in Europe, 2010: 29.

⁴² Gl. Thematic Report 2009: 34–37.

⁴³ V Nemčiji so to določbe delovne zakonodaje, ki se nanašajo na letni dopust, na varnost in zdravje pri delu, na varstvo pred diskriminacijo, na kolektivno dogovarjanje in na pristojnost delovnih sodišč; na Nizozemskem določbe v zvezi z minimalno plačo in varstvom pred odpovedjo; v Španiji med drugim določbe v zvezi s kolektivnim dogovarjanjem, letnim dopustom in varstvom pred odpovedjo.

⁴⁴ Več o slovenski ureditvi gl. Tičar, 2013: 151–165.

⁴⁵ Gl. Mnenje EESO 2011, tč. 5.1.2.; in Perulli, 2003: 76 in 77.

⁴⁶ Tako tudi Mnenje EESO, 2011, tč. 5.1.3.

Literatura / References

- Baldassarini, A. (2010) *Boundary between self-employment and vulnerable work, informal contracts and undeclared work*, Thematic Review Seminar on »Promoting entrepreneurship and self-employment across Europe, 8.-9. November 2010.
- Davidov, G. & Langille, B. (eds.) (2006) *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing).
- Engels, C. (2001) *Subordinate Employees or Self-employed Workers? v Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (The Hague - London Boston: Kluwer Law International).
- Jorens, Y. (2008) *Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry, A comparative study of 11 member states* (Brussels: European Federation of Building and Woodworkers, FIEC and European Commission).
- Statistični urad RS (2011) *Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji?* (Ljubljana: Statistični urad RS).
- ILO (2000) *Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection* (The employment relationship: Scope), Basic technical document, ILO, Geneva, 15.–19. maj 2000 (Geneva: ILO).
- Pedersini, R. & Coletto, D. (2010) *Self-employed workers: industrial relations and working conditions* (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Pedersini, R. (2002) »Economically dependent workers«, *employment law and industrial relations*, european industrial relations observatory on-line, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm> (Maz 25, 2015).
- Perulli, A. (2003) *Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects* (Brussels: European commission).
- Rebhahn, R. (2009a) Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive, *Recht der Arbeit*, 62(3), str. 154–175.
- Rebhahn, R. (2009b) Arbeitnehmerähnliche Personen – Rechtsvergleich und Regelungsperspektive, *Recht der Arbeit*, 62(4), pp. 236–253.
- Sanchez Torres, E. (2010) Self-employed Worker: The Spanish Law on Dependent Self-employed Workers: A New Evolution in Labor Law, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(2), pp. 231–248.

- Senčur Peček, D. (2006) *Razmejitev med zaposlenimi in samozaposlenimi, s posebnim poudarkom na direktorju*, 14. posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava (Maribor: Pravna fakulteta, Inštitut za gospodarsko pravo), pp. 409–430.
- Senčur Peček, D. (2007) Komu zagotavljati delovnopravno varstvo, *Podjetje in delo*, 33(6-7), pp. 1223–1237.
- Senčur Peček, D. (2012) Vloga delovnega prava in njeno uresničevanje v spremenjenih razmerah, *Podjetje in delo*, 37(6-7), pp. 1483–1494.
- Teichgraber, M. (2013) European Union Labour Force Survey - Annual Results 2012, *EUROSTAT, Statistics in focus*, 14.
- European Network of Legal Experts in the field of Labour Law (2009) *Thematic Report 2009, Characteristics of the Employment Relationship* (Frankfurt: European Network of Legal Experts in the field of Labour Law).
- Zabukovec, M. (2014) Samozaposlovanje: Podjetno v siromaštvo, *Delo*, 11. 3. 2014,
- Tičar, L. (2013) Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb – novost ZDR-1, *Delavci in delodajalci*, 13(2-3), pp. 151–167.