

SAMOZAPOSLENI, EKONOMSKO ODVISNE OSEBE IN OBSTOJ DELOVNEGA RAZMERJA

Darja Senčur Peček*

UDK: 331.102.12:349.22

Povzetek: V prispevku je obravnavan pojav povečevanja števila samozaposlenih oseb in razlogi za tako povečanje, pa tudi kategorije teh samozaposlenih in njihov pravni položaj. Posebej je obravnavana kategorija ekonomsko odvisnih oseb, tako v luči slovenske kot primerjalne in predlagane evropske ureditve. Opozorjeno je na pojav navidezno samozaposlenih oseb in na nujnost ukrepanja proti temu pojavu, pri tem pa so predstavljene rešitve iz drugih pravnih sistemov.

Ključne besede: samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe, navidezni samozaposleni, delovno razmerje

SELF-EMPLOYED, ECONOMICALLY DEPENDENT PERSONS AND THE EXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Abstract: The paper discusses the phenomenon of the growing number of self-employed persons and the reasons for such increase, as well as the categories of these self-employed and their legal status. It specifically deals with the category of economically dependent persons, both in the light of the Slovenian legislation compared to some foreign ones, as well as with the proposed European legislation. Attention is paid to the emergence of seemingly self-employed persons and the urgent need to take action against this phenomenon; in addition to that, solutions from other legal systems are presented.

Key words: self-employed, economically dependent persons, seemingly self-employed, employment relationship

* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru

darja.sencur-pecek@um.si

Darja Senčur Peček, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia

1. UVOD

Delovno pravo tradicionalno varuje delavce, se pravi osebe, ki delo opravljajo v okviru delovnega razmerja. Glavna značilnost delovnega razmerja je bila (in je še) organizacijska podrejenost osebe, ki opravlja delo v razmerju do druge pogodbene stranke, kar omogoča tej stranki (delodajalcu), da vodi in nadzoruje delo. Delavec si svojih priložnosti ne išče na trgu, ampak dela le za delodajalca, pri tem pa ni gospodar posla, ampak se zaveže opravljati določeno delo (del posla), po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Kot šibkejša stranka tega razmerja si s pogodbo ne more zagotoviti ustrezne ureditve pravic in obveznosti, zato mu delovna zakonodaja zagotavlja minimalne pravice, dodatne pa se lahko dogovorijo s kolektivnimi pogodbami.

Za razliko od delavcev so samozaposleni tisti, ki samostojno delujejo na trgu, delo opravljajo za svoj račun, lahko za več naročnikov, s katerimi uredijo svoje razmerje s civilnimi oziroma gospodarskimi pogodbami. Zanje torej veljajo pravila statusnega in obligacijskega oziroma gospodarskega prava, delovno pravo pa predvsem v primeru, da so delodajalci (da zaposlujejo delavce).

V novejšem času vedno več oseb delo opravlja izven delovnega razmerja, kot samozaposleni, pri tem pa ne gre le za osebe, ki delo opravljajo na trgu, za lasten riziko in samostojno. Da bi delovno pravo zagotavljajo zaščito vsem osebam, ki delo opravljajo v razmerju odvisnosti in so potrebne varstva, se mora ukvarjati tudi z vprašanjem razmejitve med delavci in samozaposlenimi in z opredelitvijo kroga oseb, ki naj se jim zagotavlja delovno-pravno varstvo (v celoti ali omejeno).¹

Dejstvo je, da ločnice med delavci in samozaposlenimi ni vedno enostavno potegniti. Med tipičnim delovnim razmerjem in tipičnim razmerjem dveh neodvisnih pogodbenikov se nahajajo razmerja, v katerih elementi delovnega razmerja niso izrazito izraženi oziroma se prepletajo elementi enega in drugega razmerja. Gre za t.i. sivo območje med delovnim in gospodarskim pravom,² ki se vedno bolj povečuje.

¹ V tej zvezi glej Thematic Report 2009, Characteristics of the Employment Relationship, European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, 2009; Davidov G., Langille B. (ed.), Boundaries and Frontiers of Labour Law, Hart Publishing, 2006. Glej tudi Senčur Peček D., Komu zagotavljati delovnopravno varstvo, Podjetje in delo, 6-7/2007, strani 1223-1237. Glej tudi Tičar L., Nove oblike dela, Pravna fakulteta, Ljubljana 2012.

² Glej Zeleno knjigo »Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja«, COM (2006) 708 konč., stran 11., Peruli A., Economically dependent/quasi subordinate (parasu-

V to vmesno območje se uvrščajo tudi 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 so samozaposlene le navidezno, dejansko pa delo opravljajo v razmerju, v katerem so podani elementi delovnega razmerja. Tem osebam je treba priznati celotno delovnopravno varstvo.

V prispevku je najprej obravnavan pojem samozaposlenih, različne kategorije samozaposlenih in njihov pravni položaj. V nadaljevanju se prispevek osredotoči na ekonomsko odvisne osebe, njihovo opredelitev in pravno varstvo. Poseben poudarek je dan tudi problematiki navidezno samozaposlenih oseb in njenemu reševanju.

2. SAMOZAPOSLENI IN NJIHOV PRAVNI POLOŽAJ

Delovno pravo je namenjeno varstvu delavcev kot šibkejše stranke delovnega razmerja. Delovna zakonodaja (v nekaterih pravnih sistemih pa sodna praksa) zato določa definicijo delavca ali delovnega razmerja oziroma določa kriterije, ki jih mora oseba izpolnjevati, da se šteje za delavca.⁴ Oseba, ki ne izpolnjuje teh kriterijev se z vidika delovnega prava ne šteje za delavca, ampak za samozaposleno osebo. Gre torej za negativno definicijo samozaposlenih⁵ oziroma za definiranje samozaposlenih kot preostalih.⁶

bordinate) employment: legal, social and economic aspects, študija, pripravljena za Evropsko komisijo, 2003, stran 15; Sanchez Torres E., Self-employed Worker: The Spanish Law on Dependent Self-employed Workers: A New Evolution in Labor Law, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, letnik 31, stran 3.

³ Ki jo nekateri tudi uvrščajo v sivo območje oziroma označujejo kot primarno sivo območje. Glej Perulli, stran 15, Sanchez Torres, stran 3.

⁴ Več o pojmu delovnega razmerja glej v Senčur Peček D., Razmejitve med zaposlenimi in samozaposlenimi, s posebnim poudarkom na direktorju, 14. posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava, Pravna fakulteta, Inštitut za gospodarsko pravo, Maribor, 2006, strani 409-430.

⁵ Glej Perulli, stran 7.

⁶ Pedersini R., Coletto D., Self-employed workers: industrial relations and working conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2010, stran 13.

V kategorijo samozaposlenih tako sodijo vsa pogodbeno razmerja,⁷ ki ne izpolnjujejo kriterijev za uvrstitev v delovno razmerje. V slovenskem pravnem sistemu so to razmerja, ki ne izpolnjujejo kriterijev iz 4. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1).⁸

Razmejitev oziroma opredelitev samozaposlenih oseb z vidika delovnega prava je pomembna, saj tako opredeljene osebe niso deležne pravic, ki se zagotavljajo delavcem. Pomembne pa so tudi opredelitve samozaposlenih na področju socialne varnosti, od katerih je odvisno ali in na kakšen način se osebe vključujejo v socialna zavarovanja in na davčnem področju, od katerih je odvisen način obdavčitve teh oseb. Za posamezne skupine samozaposlenih oseb zakonodaja ureja tudi pogoje za pričetek njihovega delovanja (na primer za samostojne podjetnike, za določene samostojne poklice).

Opredelitve samozaposlenih na posameznih pravnih področjih v različnih pravnih sistemih (ponekod pa tudi znotraj enega pravnega sistema) se razlikujejo med seboj.⁹ Kljub temu je mogoče izpostaviti ključne značilnosti samozaposlenih oseb (investiranje lastnega kapitala, samostojnost na trgu dela, nadzor nad svojim delom in odgovornost za opravljeno delo in zaposlovanje delavcev) in identificirati osnovne skupine znotraj široke kategorije samozaposlenih. To so:

1. podjetniki, ki svojo dejavnost opravljajo s pomočjo zaposlenih,
2. tradicionalni samostojni poklici (free professionals), ki morajo za to, da lahko opravljajo svoj poklic izpolniti določene pogoje, izpite, biti vpisani v register, so vezani s kodeksi njihovih poklicnih združenj (na primer odvetniki, zdravniki),
3. obrtniki, trgovci in kmetje (tradicionalne oblike samozaposlitve), ki pogosto vključujejo v delo družinske člane, včasih tudi manjše število zaposlenih,
4. samozaposlene osebe v dejavnostih, ki zahtevajo izobrazbo oziroma usposobljenost, ne gre pa za regulirane poklice (t.i. novi samostojni poklici ali new professionals),
5. samozaposlene osebe v dejavnostih, ki ne zahtevajo posebne usposobljenosti, ki delo opravljajo brez zaposlenih, z občasno pomočjo družinskih članov.¹⁰

⁷ Poleg pogodbe o delu (locatio operis) so to npr. tudi dobava storitev, agencijsko delo, opravljanje določenih poklicev, pa tudi franšizing, inženiring, faktoring, lizing, poslovanje, prenos know-how, izdelava in dobava softwera. Glej Perulli, stran 8.

⁸ Uradni list RS, št. 21/2013.

⁹ Na neobstoj jasnih nacionalnih opredelitev opozarja tudi Evropski parlament v svoji resoluciji (točka 28) in pri tem poudarja, da to povečuje tveganje lažne (navidezne) samozaposlitve.

¹⁰ Glej Pedersini, Coletto, stran 15.

Ugotoviti je mogoče, 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 (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 zaščite, pogosto gre za prikrite delavce.¹¹ Med novimi samozaposlenimi so tako tisti, ki so ta status prevzeli iz lastne iniciative, zaradi davčnih prednosti, zaradi večje svobode pri delu oziroma izkoriščanja tržnih prednosti, kot tisti, ki so se za to odločili, ker druge možnosti niso imeli – ker je na primer delodajalec dotedanjemu delavcu predlagal poslovno sodelovanje.¹²

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. Navedeno delitev v svojih podatkih upoštevata tako Eurostat kot MOD pa tudi nekatere zakonodaje (na primer glede obdavčitve).¹³ 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 razmejitve 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.

Po podatkih Eurostat-a¹⁴ so leta 2012 predstavljali samozaposleni 15,2 % delovno aktivnih oseb v EU.¹⁵ Najvišji delež so imeli samozaposleni v Grčiji (31,9

¹¹ Glej Pedersini, Coletto, stran 1; tudi Pedersini R., »Economically dependent workers«, employment law and industrial relations, european industrial relations observatory on-line, 2002, stran 21.

¹² Glej tudi Baldassarini A., 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, stran 8.

¹³ Pedersini, Coletto, strani 13 in 19.

¹⁴ Teichgraber M., European Union Labour Force Survey - Annual Results 2012, EUROSTAT, Statistics in focus, 14/2013.

¹⁵ Tu so zajeti le tisti, ki niso ustanovitelji pravnih oseb (le-ti so v teh pravnih osebah – na primer

%), Italiji (23,4 %), na Portugalskem (21,1 %) in v Romuniji (20,1 %), najnižjega pa v Estoniji (8,4 %), v Luksemburgu (8,1 %), na Danskem (8,9 %) in v Litvi (9,7 %). V Sloveniji je bil ta delež 12,2 %. Le 28,3 % samozaposlenih v EU (v oziroma 28 % v Sloveniji) je zaposlovalo delavce, kar pomeni, da preostali (skoraj tri četrte) delo opravljajo sami.¹⁶ Največ samozaposlenih je v tržnih storitvah (v EU 46,1 %, v Sloveniji 37,6 %).

Kot izhaja iz ugotovitev Statističnega urada RS,¹⁷ je samozaposlitev v Sloveniji že dalj časa uveljavljena oblika dela. V letih po osamosvojitvi se je število samozaposlenih zelo povečalo. Leta 1993 je znašal delež samozaposlenih med vsemi delovno aktivnimi nekaj nad 12 %. Po začetnem povečevanju števila samozaposlenih (predvsem na račun odpiranja lokalnih trgovin), je delež samozaposlenih upadal vse do leta 2009, v zadnjih letih pa se je število samozaposlenih spet povečalo. Leta 2010 je bilo med vsemi delovno aktivnimi v Sloveniji 12,4 % samozaposlenih. Statistični urad ugotavlja, da je na povečevanje števila samozaposlenih vplival Zavod RS za zaposlovanje s svojim programom za subvencioniranje novih samozaposlenih (ki ga je začel izvajati v tem obdobju), 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.«.

Tudi mednarodne institucije in teoretiki iz različnih držav kot enega od razlogov za povečanje števila samozaposlenih izpostavljajo težnjo delodajalcev, da se z decentralizacijo poslovnih procesov in outsourcingom ter razpisom javnih naročil izognejo zaposlovanju delavcev in s tem zagotavljanju delovno-pravnega varstva.¹⁸

Drugi razlogi, zaradi katerih naj bi prišlo do povečanja števila samozaposlenih (predvsem na račun t.i. novih samozaposlenih) so povečanje storitvenih dejav-

v družbi z omejeno odgovornostjo praviloma tudi zaposleni), ampak le samostojni podjetniki in nekatere druge kategorije.

¹⁶ 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 le part-time. Glej Baldassarini, stran 5.

¹⁷ 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

¹⁸ Glej Pedersini, Coletto, stran 13, Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zlorabi statusa samozaposlene osebe (mnenje na lastno pobudo), UL C 161, 6. 6. 2013, tč. 4.1., Sanches Torres, stran 234, Baldassarini, stran 5.

nosti, nove možnosti, ki jih ponuja informacijska in komunikacijska tehnologija, nastanek novih potreb (povezanih s staranjem prebivalstva), povečan nivo 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.¹⁹

Ne glede na to, ali gre za tradicionalno obliko samozaposlitve ali za t.i. novo samozaposlitev, samozaposlene osebe (tudi tiste, ki same opravljajo delo) so v zelo drugačnem položaju od delavcev. Zanje ne veljajo pravila delovnega prava (glede minimalne plače, varstva pred odpovedjo in podobno), saj tako mednarodni dokumenti kot nacionalna zakonodaja in kolektivne pogodbe urejajo le položaj delavcev. Izjemo predstavljata področji prepovedi diskriminacije, pred katero so varovani tudi samozaposleni²⁰ in varnosti in zdravja pri delu, kjer nekateri mednarodni in nacionalni pravni viri posebna pravila določajo tudi za samozaposlene, ki sami opravljajo delo.²¹

Na področju socialne varnosti je mogoče v večini evropskih zakonodaj zaznati trend približevanja položaja samozaposlenih položaju delavcev, kar se tiče vključevanja v sisteme obveznih socialnih zavarovanj.²² Kjer je (bila) vključen v posamezne sisteme socialnih zavarovanj za samozaposlene prostovoljna, pa tudi kjer je (bila) višina osnove oziroma prispevkov stvar odločitve samozaposlene osebe, se ugotavlja, da imajo samozaposleni dosti nižji nivo socialne varnosti kot delavci. Vedno bolj pa se kaže še en vidik nove samozaposlitve, ki je v tem, da samozaposleni zaradi nezadostnih prihodkov (iz katerih morajo plačati tudi prispevke) pogosto padejo pod prag revščine.²³ Na problem pomanjkanja socialne varnosti samozaposlenih opozarja tudi Evropski parlament z Resolucijo o

¹⁹ Glej 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, točka 3.1.1., Baldassarini, stran 5.

²⁰ Glej na primer 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, stran 1).

²¹ Glej Priporočilo 2003/134/EC iz 18. 2. 2003 o varnosti in zdravju (minimalni socialni zaščiti) za vse samozaposlene (UL L 53, 28. 2. 2003). Glej tudi določbe 55. do 60. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/2011 (ZVZD-1). Glej tudi Perulli, stran 118.

²² Pedersini, Coletto, stran 21. Bojazen, ki jo je izrazil Supiot v svojem poročilu (stran 3), da se bodo mladi izobraženi ljudje preko te oblike dela želeli izogniti vključitvi v socialna zavarovanja, torej v teh državah nima (več) osnove.

²³ V Sloveniji je pod pragom revščine četrtnina samozaposlenih. Glej <http://www.delo.si/novice/slovenija/samozaposlovanje-podjetno-v-siromastvo.html>

socialni zaščiti za vse, tudi za samozaposlene,²⁴ v kateri med drugim (točka 32) poziva države članice, naj po potrebi razvijejo socialno zaščito v zvezi z upokojitvijo, invalidnostjo, materinskim/očetovskim dopustom in brezposelnostjo, tako da bodo ta pravila bolj prilagojena potrebam samozaposlenih oseb.²⁵

V resoluciji (točka 34) Evropski parlament države članice poziva tudi, naj osebam, ki želijo pridobiti status samozaposlenega zagotovijo informacije o tem, kakšne spremembe na področju socialne varnosti in delovnega prava zanje predstavlja novi status, pa tudi o drugih pravicah in obveznostih, ki so povezane z njihovo gospodarsko dejavnostjo. Vprašanje je, ali se vsi bodoči samozaposleni zavedajo vseh razsežnosti pravnega položaja samozaposlene osebe.

Kakšen je dejanski položaj samozaposlenih (njihovi zaposlitveni in delovni pogoji) pa je v določeni meri osvetlila raziskava, izdelana v okviru Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev.²⁶ Pokazala je, da se samozaposleni²⁷ 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. Ob tem avtorja raziskave izpostavljata nujnost ustreznih ukrepov tako na nacionalni kot na ravni EU (na primer ustrezna ureditev socialne zaščite, spodbude za izobraževanje, podporne poslovne storitve,²⁸ spodbujanje kolektivnega zastopanja samozaposlenih). K uvedbi nekaterih tovrstnih ukrepov (glede vseživljenjskega učenja, organiziranja samozaposlenih oseb, njihovega morebitnega vključevanja v kolektivna pogajanja) poziva tudi Evropski parlament.²⁹

Pri navedenih ukrepih gre za zagotovitev minimalnih pravic vsem osebam, ki opravljajo delo, ne pa za izenačevanje položaja samozaposlenih in delavcev. Hkrati je ureditev minimalnega položaja novih samozaposlenih in preprečevanje lažne

²⁴ (2013/2011(INI)), 14. januar 2014.

²⁵ Poseben, potrebam samozaposlenih oseb prilagojen podsistem socialne varnosti je na primer že uredila Španija (med drugim se jim na primer priznava bolniško nadomestilo od prvega dne bolezni). Glej Pedersini, Coletto, stran 22, 23.

²⁶ Pedersini, Coletto, stran 3, tudi strani 53-64.

²⁷ Situacija je seveda različna glede na to, ali gre za samozaposlene, ki sami opravljajo delo ali zaposlujejo delavce; glede na to, v kateri dejavnosti delujejo in podobno.

²⁸ Evropski ekonomsko socialni odbor v svojem mnenju iz 2013 (točka 2.9.) na primer predlaga, da se za samozaposlene vzpostavijo storitvena središča, ki bi zanje opravljala na primer naloge v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu in v zvezi z varstvom okolja.

²⁹ Glej Resolucijo, točke 6, 11, 12, 35.

samozaposlitve mogoče razumeti tudi kot sredstvo proti izkrivljanju konkurence in socialnemu dampingu.³⁰

3. EKONOMSKO ODVISNE OSEBE

Na obstoj kategorije oseb, ki niso delavci, so pa ekonomsko odvisni od enega naročnika in na potrebo, da se jim priznajo določene socialne pravice, ki izhajajo iz te odvisnosti, je že leta 1999 opozoril znani delovno-pravni teoretik Alain Supiot v svojem poročilu za Evropsko komisijo.³¹ Tudi v gradivih MOD je bilo opozorjeno na pojav samozaposlenih oseb, kot so električarji, inštalaterji, računalniški programerji, ki sčasoma pridejo v stalno razmerje z enim samim naročnikom.³²

Kljub še vedno uveljavljeni temeljni delitvi na delavce, ki so deležni delovno-pravnega varstva in na samozaposlene, ki so izven tega varstva, se je začela izpostavljati skupina oseb – t.i. ekonomsko odvisne osebe,³³ ki sodijo v t.i. sivo območje med samozaposlenimi in delavci.³⁴ 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, na Švedskem)³⁵ se tem ekonomsko odvisnim osebam priznava določeno delovno-pravno varstvo, praviloma na tak način, da se določene norme delovnega prava³⁶ uporabljajo tudi za te osebe, ki izpolnjujejo predpisane kriterije. Kot negativni kriterij se navaja odsotnost

³⁰ Glej Mnenje EESO 2013, točka 1.1., Resolucija, točka K preambule.

³¹ Transformation of labour law and future of labour law in Europe, Evropska komisija, 1999, stran 3.

³² Glej Report V (1), International Labour Conference, 95 th Session, 2006, stran 12; Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection (The employment relationship: Scope), Basic technical document, stran 27.

³³ Kljub različni opredelitvi te kategorije v posamezni državi (Arbeitnehmerähnliche Personen, parasubordinati), se v Evropi pogosto uporablja ta izraz.

³⁴ Glej Perulli, stran 15.

³⁵ Glej Thematic Report 2009, strani 34 do-37.

³⁶ 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.

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.³⁷

Z uveljavitvijo ZDR-1 se je državam, ki urejajo pravni položaj ekonomsko odvisnih oseb pridružila tudi Slovenija. Pri tem se tako v teoriji³⁸ kot praksi pojavlja vrsta vprašanj in kažejo morebitne nevarnosti.

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.³⁹

Navedeno nevarnost je mogoče odvrniti predvsem z jasno opredelitvijo kategorije ekonomsko odvisnih oseb oziroma njeno razmejitvijo od ostalih oseb, ki opravljajo delo (samozaposleni ki niso ekonomsko odvisni, delavci) in z nadzorom nad uveljavljanjem zakonske ureditve v praksi. Pri tem kaže opozoriti na naslednje:⁴⁰

1. 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 oseba delavec.
2. 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.

³⁷ Rebhahn R., *Arbeitnehmerähnliche Personen – Rechtsvergleich und Regelungsperspektive*, *Recht der Arbeit*, 4/2009, stran 239; Perulli, strani 98 do 100.

³⁸ Glej Tičar L., *Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb – novost ZDR-1*, *Delavci in delodajalci*, 2-3/2013, strani 151-167; Knez I., *Novi Zakon o delovnih razmerjih – korak bližje k prožni varnosti*, *Pravna praksa*, 10/2013, stran VI; Pustovrh Pirnat T., *Položaj ekonomsko odvisnih oseb v luči uveljavitve novega ZDR-1*, *Pravna praksa*, 19/2013, strani 16 in 17; Weber N., *Tudi ekonomsko odvisne osebe do delovnega razmerja*, *Pravna praksa*, 26/2013, strani 16 in 17.

³⁹ Glej Mnenje EESO, 2011, točka 5.1.1., glej Jayesh M. R., Skapski M., *Reimagining the law of self-employment: a comparative perspective*, *Hofstra Labor&Employment Law Journal*, 31/2013, stran 192; Sanchez Torres, strani 234, 235.

⁴⁰ Glej tudi Mnenje EESO 2011, točka 5.1.2., glej tudi Perulli, strani 76, 77.

Navedene značilnost te kategorije oseb je mogoče razbrati tudi iz zakonske opredelitve ekonomsko odvisnih oseb, tako v slovenski pa tudi v španski zakonodaji.⁴¹ Obe med kriteriji, po eni strani navajata tiste, ki ekonomsko odvisne osebe ločijo od delavcev, na drugi strani pa tiste, ki jih ločijo od ostalih samozaposlenih (ki jih uvrščajo v podskupino ekonomsko odvisnih). Med prve sodi opredelitev, da ekonomsko odvisne osebe delo opravljajo samostojno, na podlagi pogodbe civilnega prava⁴² ali pa opredelitve, da te osebe ne smejo opravljati dela, ki je identično delu, ki ga opravljajo delavci naročnika, da morajo imeti svojo proizvodno infrastrukturo in svoj material, če je to potrebno za izvajanje dejavnosti, da morajo storitve izvajati v skladu s svojimi organizacijskimi kriteriji (naročnik pa jim lahko da tehnične usmeritve) in da prejemajo dogovorjeno plačilo, ki je odvisno od rezultatov njihove dejavnosti, ki so jo izvajali na svoj riziko.⁴³ Med druge pa sodi opredelitev, da ekonomsko odvisna oseba delo opravlja osebno in ne zaposluje delavcev,⁴⁴ in da je od naročnika ekonomsko odvisna (kar po slovenski ureditvi pomeni 80 %, po španski pa 75 % odvisnost od prejemkov s strani istega naročnika).⁴⁵

Navedeni zakonski kriteriji zelo omejujejo krog potencialnih ekonomsko odvisnih oseb,⁴⁶ saj vključuje le osebe, ki delajo same (brez zaposlenih), ki delajo praktično za enega naročnika, hkrati pa delajo samostojno. Kot primer takšne osebe si je mogoče predstavljati samostojnega podjetnika, ki za naročnika opravlja eno od stranskih storitev (na primer čiščenje) ali na podlagi pogodbe o poslovnem sodelovanju z naročnikom, potrošnikom popravlja električne naprave, pri tem pa deluje samostojno, s svojimi sredstvi, na lastno odgovornost in je plačan za uspešno opravljeno delo.

⁴¹ Španija je pogodbeni položaj samozaposlenih oseb, posebej pa ekonomsko odvisnih oseb uredila s posebnim zakonom iz leta 2007. Evropski ekonomsko socialni odbor ga izpostavlja kot najustreznejši primer opredelitve ekonomsko odvisnega dela. Glej Mnenje EESO 2011, točka 4.1.2.

⁴² Tako določa 213. člen ZDR-1.

⁴³ Glej Sanchez Torres, strani 236, 237.

⁴⁴ Glej 213. člen ZDR-1, enako tudi španski zakon, ki pri tem določa, da ekonomsko odvisna oseba prav tako ne sme niti dela svojih aktivnosti pogodbeno prenesti na tretjo osebo. Glej Sanchez Torres, stran 236.

⁴⁵ Isto tam.

⁴⁶ Takšno je tudi stališče španske teorije, še posebej zaradi kriterija, da te osebe delo opravljajo osebno (brez zaposlenih delavcev) in zato, ker so iz kategorije ekonomsko odvisnih oseb izrecno izključeni lastniki trgovin, delavnic in uradov, odprtih za javnost in osebe, ki opravljajo svobodne poklice v partnerstvu ali drugi obliki pravne povezanosti z drugimi. Glej Sanchez Torres, stran 237.

Samozaposlena oseba, ki več ne deluje na trgu, ampak je ekonomsko odvisna od pogodbenega razmerja z edinim oziroma 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.⁴⁷ 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.

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 oziroma glavnim naročnikom razvije oziroma spremeni na tak način, da v njem obstajajo elementi delovnega razmerja, je treba tej osebi kasneje priznati položaj delavca.⁴⁸

4. NAVIDEZNI SAMOZAPOSLjeni (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 zaščite, ki se zagotavlja delavcem oziroma zaradi izogibanja plačila davkov in prispevkov.⁴⁹ Ugotoviti je mogoče, da se v slovenski praksi primeri prikrivanja prave narave razmerja stopnjujejo. Včasih je problem predstavljalo predvsem sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v primerih, kjer so obstajale potrebe za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas,⁵⁰ kasneje so se pričeli pojavljati primeri, ko so delodajalci objavili prosto delovno mesto, z izbranim kandidatom pa niso sklenili pogodbe o zaposlitvi, ampak civilnopravno pogodbo (pogodbo o delu), ali so sicer sklenili pogodbo o delu, čeprav je šlo za

⁴⁷ Več o tem glej v Tičar, strani 151-167.

⁴⁸ Tako tudi Mnenje EESO, 2011, točka 5.1.3.

⁴⁹ Glej Report V (1), 2006, stran 12, Meeting of Experts, 2000, 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 civilno-pravno, gospodarsko-pravno 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).

⁵⁰ Pogosto je bilo mogoče v objavah prostih delovnih mest zaslediti navedbe, da gre za delovno mesto za določen čas, z možnostjo sklenitve pogodbe za nedoločen čas.

opravljanje dela na način, ki bi zahteval sklenitev pogodbe o zaposlitvi.⁵¹ V zadnjem času pa niso več nobena redkost 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.). Gre torej za to, da se osebi, ki izpolnjuje vse pogoje za delavca (izpolnjeni so elementi po 4. členu ZDR-1) ne prizna delovno-pravno varstvo, ampak se z njo »poslovno sodeluje«, saj je ta oseba formalno samozaposlena oseba (t.i. navidezno samozaposleni). Do podobne situacije pogosto pride tudi v primeru, ko se delodajalec odloči za outsourcing posameznih dejavnosti oziroma del zunanjim pogodbenikom - bivšim delavcem, ki »svoje« delo opravljajo naprej praktično na enak način kot prej, le da niso več delavci, ampak samostojni podjetniki.

Navedeni pojavi niso novost. Na pojave lažne samozaposlitve oziroma 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 pripravljalnih gradivih.⁵² V okviru Evropske unije je bilo na ta problem opozorjeno že z Zeleno knjigo« z naslovom »Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja«.⁵³ Novejše raziskave kažejo, da ta pojav dobiva vedno večje razsežnosti.⁵⁴

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.⁵⁵

Kot izpostavlja Evropski ekonomsko-socialni odbor v svojem mnenju o zlorabi statusa samozaposlene osebe,⁵⁶ je prišlo do samozaposlovanja v najbolj občutljivih sektorjih trga dela,⁵⁷ 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.

⁵¹ Kot izhaja iz Poročila o delu Inšpektorata za delo za leto 2012 (stran 58), je bilo v letu 2012 ugotovljenih 121 takšnih primerov.

⁵² Več o tem v Senčur Peček, 2006, strani 409-430.

⁵³ Iz 22. 11. 2006; COM (2006) 708 konč.

⁵⁴ Glej Self-employment in Europe, 2010, stran 29; glej Pedersini, Coletto, strani 3 in 64.

⁵⁵ Resolucija, točka M.

⁵⁶ Glej Mnenje EESO, 2013, točka 2.4.

⁵⁷ Na primer v gradbeništvu. Glej Jorens Y., Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry, A comparative study of 11 member states, European Federation of Building and Woodworkers, FIEC and European Commission.

Oblike lažne samozaposlitve so vedno bolj sofisticirane. Poleg samostojnih podjetnikov (gre za status, ki ga je mogoče zelo hitro in enostavno pridobiti) in ustanoviteljev enoosebnih družb, ki sami opravljajo delo (na enak način kot delavci), je oblika lažne samozaposlitve lahko na primer družba civilnega prava, v katero je poleg poslovodne osebe vključenih več neizobraženih oseb (praviloma tujcev), ki opravljajo delo na enak način, kot delavci.⁵⁸ V vseh teh primerih oseba, ki je navidezno samozaposlena, dejansko pa delavec, ni deležna delovno-pravnega varstva, delodajalec nanjo prevali tudi stroške plačila prispevkov in davkov.

Vse to kaže na nujnost ukrepanja proti lažni samozaposlitvi, s striktnim izvajanjem obstoječe ureditve in z razvojem novih sredstev proti tem pojavom.⁵⁹ To je še posebej nujno v nekaterih sektorjih, kjer je ta pojav najbolj razširjen.⁶⁰

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 oziroma določitvijo (izpodbojne) domneve obstoja delovnega razmerja.

Evropski ekonomsko-socialni odbor⁶¹ 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:

- da je 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 (drugim osebam, ki bi jo zamenjale pri opravljanju dela)
- da je vključena v strukturo proizvodnega procesa, organizacijo dela ali hierarhijo podjetja

⁵⁸ Glej Jorens, strani 18, 19.

⁵⁹ Resolucija, točka 31., Pedersini, Coletto, stran 3.

⁶⁰ Glej Mnenje EESO, 2011, točka 1.

⁶¹ Glej Mnenje EESO, 2013, točka 4.3.

- 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.⁶²

Podobna (izpodbojna) domneva je bila s spremembo belgijskega zakona o delovnih razmerjih 1. 1. 2013 uvedena v štirih dejavnosti, v katerih je problem lažne samozaposlenosti največji (gradbeništvo, storitve varovanja in nadzora; prevoz oseb in blaga; storitve čiščenja), v prihodnosti pa se lahko njena uporaba razširi tudi na druge dejavnosti. Formalno samozaposlena oseba se šteje za delavca, če je pri njej izpolnjenih pet od devetih meril (odsotnost finančnega oziroma ekonomskega rizika (samozaposlena oseba ne vlaga svojih sredstev v podjetje naročnika, niti ni udeležena na dobičku ali izgubi naročnika); odsotnost kakršnekoli odgovornosti ali možnosti odločanja v zvezi s finančnimi sredstvi svojih strank; odsotnost možnosti odločanja glede prodajne politike naročnika; odsotnost možnosti odločanja glede višine cen svojim strankam; odsotnost obveznosti doseči rezultat; zagotovljeno je fiksno plačilo, ne glede na poslovne rezultate naročnika in ne glede na obseg dela, ki ga opravi oseba; oseba ne zaposluje delavcev ali zunanjih pogodbenikov, niti jih ne more zaposlovati oziroma vključevati, da bi zanj (ali namesto njega) opravljali delo; oseba ne nastopa kot poslovni subjekt nasproti naročniku, niti proti tretjim osebam ali v celoti ali v glavnem dela za enega naročnika; delo opravlja v prostorih, ki niso njena last, niti ni njihov najemnik ali opravlja delo z opremo, ki jo je financiral ali zagotovil naročnik).⁶³

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 oziroma podrejenost naročniku).

⁶² Glej Mnenje EESO, 2013, točka 4.3.

⁶³ Glej <http://www.laga.be/newsroom/legal-news/Belgian%20parliament%20tightens%20legislation-towards-the-practice-of-false-self-employment>, <http://www.ey.com/BE/en/Newsroom/News-releases/Tax-alert---Recent-developments-with-regard-to-anti-social-fraud-measures>

Pomemben pokazatelj obstoja delovnega razmerja je lahko opravljanje storitev, ki sodijo v temeljno dejavnost naročnika. Sodišča in delovni inšpektorji bi torej morali biti posebej pozorni na samostojne podjetnike, ki opravljajo delo kuharja v restavraciji, delo kozmetičarke v kozmetičnem salonu in podobno. Navedeno izhaja tudi iz drugega odstavka 13. člena ZDR-1, ki določa, da se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava (med katere je mogoče šteti tudi pogodbe o poslovnem sodelovanju s samostojnimi podjetniki in drugimi samozaposlenimi osebami), če so podani elementi delovnega razmerja v skladu s 4. členom ZDR-1 in v povezavi z 22. členom ZDR-1 (se pravi, kadar gre za opravljanje del na sistemiziranih delovnih mestih – to pa so ravno dela, ki sodijo v temeljno dejavnost delodajalca, t.i. core business).

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«) oziroma dejstvo, da samostojni podjetnik storitve oziroma delo opravlja na enak način in pod enakimi pogoji, kot ga je pred pridobitvijo statusa samozaposlene osebe⁶⁴ opravljal v delovnem razmerju s tem »naročnikom«.⁶⁵

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.⁶⁶ 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. Menim, da bi okrepljeno delovanje inšpekcije na področju preganjanja navideznih samozaposliten lahko imelo pozitivne učinke. Pomenilo bi jasen signal, da praksa, ki se je razmahnila v Sloveniji, ni dopustna in morda preprečilo objave prostih delovnih mest za »osebe z lastnim s.p.«.

⁶⁴ 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 dosednji delavci, ki postanejo samostojni podjetniki).

⁶⁵ Glej tudi *Self-employment in Europe, 2010*, stran 29.

⁶⁶ Nekaj tovrstnih sodnih primerov je mogoče najti – glej na primer sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča v zadevi Pdp 558/2013 iz 22. 8. 2013 in sodbo istega sodišča v zadevi Pdp 721/2012 iz 5. 12. 2012.

5. SKLEPNO

Vsako ima pravico biti samozaposlen in delovno pravo v to ne posega. Samozaposleni koristijo prednosti svobodnega nastopanja na trgu in sami odločajo o svojem delu.

Kadar se poslovno razmerje med samozaposlenim in njegovim pogodbenim partnerjem razvije na tak način, da samozaposlena oseba (več) ne nastopa na trgu, ampak je ekonomsko odvisna od svojega naročnika, tej ekonomsko odvisni osebi delovno pravo priznava določen obseg varstva. Kategorija ekonomsko odvisnih oseb ne pomeni konkurence delovnim razmerjem, ampak širitev varstva tudi na osebe, ki niso delavci.

Pogodbeno sodelovanje s samozaposlenimi pa ne sme pomeniti oblike, preko katere bi delodajalci delavcem odtegnili delovno-pravno varstvo. Do tega prihaja v primeru, ko so delavci prisiljeni delo opravljati kot lažni (navidezni) samozaposleni. Menim, da je tovrstne prakse nujno zaustaviti, pogoj za to pa je ustrezná razmejitev med delavci in samozaposlenimi, prepoznavanje prikritih delovnih razmerij in sankcioniranje zlorab.

LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI

Baldassarini Antonella, 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. (ed.), Boundaries and Frontiers of Labour Law, Hart Publishing, 2006.

European Employment Observatory Review, Self-employment in Europe 2010, Evropska komisija, 2010 (citirano Self-employment in Europe, 2010).

Jayesh M. R., Skapski M., Reimagining the law of self-employment: a comparative perspective, Hofstra Labor&Employment Law Journal, 31/2013, strani 159-192.

Jorens Y., Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry, A comparative study of 11 member states, European Federation of Building and Woodworkers, FIEC and European Commission.

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.

Knez I., Novi Zakon o delovnih razmerjih – korak bližje k prožni varnosti, Pravna praksa, 10/2013, Priloga, strani II- VIII.

Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection (The employment relationship: Scope), Basic technical document (v nadaljevanju Meeting of Experts, 2000).

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zlorabi statusa samozaposlene osebe (mnenje na lastno pobudo), UL C 161, 6. 6. 2013, strani 14-19 (citirano kot Mnenje EESO, 2013).

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, strani 44-52 (citirano kot Mnenje EESO, 2011).

Pedersini R., Coletto D., Self-employed workers: industrial relations and working conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2010 (citirano Pedersini, Coletto).

Pedersini R., »Economically dependent workers«, employment law and industrial relations, european industrial relations observatory on-line, 2002, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>.

Perulli A., Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects, študija, pripravljena za Evropsko komisijo, 2003 (citirano Perulli).

Poročilo o delu Inšpektorata za delo za leto 2012.

Pustovrh Pirnat T., Položaj ekonomsko odvisnih oseb v luči uveljavitve novega ZDR-1, Pravna praksa, 19/2013, strani 16 in 17.

Rathod M. J., Skapski M., Reimagining the Law of Self-employment: A Comparative Perspective, Hofstra Labor & Employment Law Journal, letni 31 (2013), stran 159-192.

Rebhahn R., Arbeitnehmerähnliche Personen – Rechtsvergleich und Regelungsperspektive, Recht der Arbeit, 4/2009, strani 236 – 253.

Report V (1), International Labour Conference, 95 th Session, 2006 (citirano Report V (1), 2006).

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. januarja o socialnem varstvu za vse, tudi za samozaposlene delavce, 2013/2111(INI) (citirano Resolucija).

Sanchez Torres E., Self-employed Worker: The Spanish Law on Dependent Self-employed Workers: A New Evolution in Labor Law, Comparative Labor Law & Policy Journal, letnik 31, strani 231-248.

Senčur Peček D., Razmejitev med zaposlenimi in samozaposlenimi, s posebnim poudarkom na direktorju, 14. posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava, Pravna fakulteta, Inštitut za gospodarsko pravo, Maribor, 2006, strani 409-430.

Senčur Peček D., Komu zagotavljati delovnopravno varstvo, Podjetje in delo, 6-7/2007, strani 1223-1237.

Supiot A., Transformation of labour law and future of labour law in Europe, Evropska komisija, 1999.

Teichgraber M., European Union Labour Force Survey - Annual Results 2012, EUROSTAT, Statistics in focus, 14/2013.

Thematic Report 2009, Characteristics of the Employment Relationship, European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, 2009 (citirano Thematic Report).

Tičar L., Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb – novost ZDR-1, Delavci in delodajalci, 2-3/2013, strani 151-167.

Tičar L., Nove oblike dela, Pravna fakulteta, Ljubljana 2012.

Weber N., Tudi ekonomsko odvisne osebe do delovnega razmerja, Pravna praksa, 26/2013, strani 16 in 17.

Zelena knjiga »Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja«, COM (2006) 708 konč.

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

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/2011 (ZVZD-1).

Direktiva 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, stran 1.

Priporočilo 2003/134/EC iz 18. 2. 2003 o varnosti in zdravju (minimalni socialni zaščiti) za vse samozaposlene, UL L 53, 28. 2. 2003.

Priporočilo MOD št. 198 o delovnem razmerju, 2006.

<http://www.laga.be/newsroom/legal-news/Belgian%20parliament%20tightens%20legislation-towards-the-practice-of-false-self-employment> (dostop dne 28. 4. 2014)

<http://www.ey.com/BE/en/Newsroom/News-releases/Tax-alert---Recent-developments-with-regard-to-anti-social-fraud-measures> (dostop dne 28. 4. 2014)

<http://www.delo.si/novice/slovenija/samozaposlovanje-podjetno-v-siromastvo.html> (dostop dne 28. 4. 2014)

SELF-EMPLOYED, ECONOMICALLY DEPENDENT PERSONS AND THE EXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Darja Senčur Peček*

SUMMARY

Labour law traditionally protects workers, i.e. people who work in the context of an employment relationship. Recently, however, a growing number of people performs work outside an employment relationship, as self-employed, whereby this are not just people who seek work in the market independently and at their own risk. In order to ensure protection to all persons who perform work in a dependent relationship, the labour law must also deal with the issue of differentiation between the employees and the self-employed, as well as with the definition of the persons who should enjoy legal protection (either complete or limited) under the labour law.

The article discusses the reasons for the increased number of the self-employed and analyses different categories of self-employed persons as well as their legal status. The author pays particular attention to the economically dependent persons, the category which is also regulated in the Slovenian Employment Relationship Act. In this context, it deals particularly with the definition of this category of persons and the extent of their protection, taking into account foreign regulations and the respective efforts of the EU.

The author further pays special attention to the seemingly self-employed persons who work in a relationship which includes elements of an employment relationship. She presents some solutions from other legal systems and discusses the currently topical issues regarding the existence of an employment relationship in the Slovenian legal system.

* Darja Senčur Peček, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia
darja.sencur-pecek@um.si