

Plačilo in drugi pravni vidiki študentskega dela

Nina Scortegagna Kavčnik*

UDK: 349.2:331.2-057.875

Povzetek: Prispevek se osredotoča na trenutno veljavno ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov (študentsko delo). Avtorica analizira stroškovni vidik študentskega dela in drugih oblik opravljanja dela, vključno s pogodbo o zaposlitvi ter se osredotoči na vprašanje, kdaj so pri študentskem delu izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja in kateri je tisti ključni razlikovalni element delovnega razmerja, ki loči delavca od študenta. Prispevek obravnava pristojnosti inšpektorjev za delo v povezavi s prikritimi oblikami dela. Za zaključek prispevek odgovori na vprašanje, ali je trenutna ureditev študentskega dela predvsem z vidika delodajalca ustrezna in katere ukrepe bi zakonodajalec moral sprejeti.

Ključne besede: delavec, delodajalec, študentsko delo, elementi delovnega razmerja, prikrita delovna razmerja

Payment and Other Legal Aspects of Student Work

Abstract: The article focuses on the current regulation of temporary and occasional work of pupils and students (hereafter: student work). The author analyses the cost aspect of student work and other forms of work, including work under employment contract. She focuses on the issue of when the student work has all the characteristics of employment relationship and which is the key distinguishing feature of the employment relationship which makes a difference between a regularly employed worker and a student. The paper further deals with the competences of labour

* Nina Scortegagna Kavčnik, magistrica pravnih znanosti, vodja Službe za pravne, kadrovske in splošne zadeve ter vodja Svetovalnega in izobraževalnega centra v Obrtno – podjetniški zbornici Slovenije.

nina.scortegagna@ozs.si

Nina Scortegagna Kavčnik, Master of Law, Head of Legal, Personnel and General Affairs Department; Head of Advisory and Training Center at the Chamber of Craft and Small Business of Slovenia

inspectors in relation to covert forms of work. In conclusion, the article gives answer to the question whether the current regulation of student work is – primarily from the perspective of the employer - adequate and what steps should be undertaken by the legislator.

Key words: *worker, employer, student work, elements of employment relationship, covert employment relationships*

1. UVOD

Študentsko delo¹ je v Sloveniji prisotno že več kot 50 let. V tem času je postalo eden izmed pomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na trg dela v Sloveniji. Gre za posebno obliko dela, ki se navezuje na status dijaka ali študenta, kot predpostavko za opravljanje te vrste dela.

V letu 2016 je bilo na podlagi študentskega dela za 89.454 dijakov in študentov vplačanih 45.393.499,86 evra prispevkov za socialna zavarovanja². Ob upoštevanju povprečne plače za leto 2015 je v povprečju vsak dijak oziroma študent pridobil 2 meseca in pol pokojninske oziroma zavarovalne (delovne) dobe. V letu 2015 je bilo na podlagi študentskega dela 97.119 dijakov oziroma študentov vplačanih 52.188.377,38 evra prispevkov³, kar povprečno pomeni 2 meseca in 19 dni pokojninske oziroma zavarovalne (delovne) dobe.⁴

Zadnja večja raziskava o študentskem delu za obdobje od 2005-2008⁵ je ocenila, da so dijaki in študentje v enem letu preko študentskega servisa zaslužili približno 300 milijonov evrov, leta 2012 približno 247 milijonov evrov⁶. Obseg njihovega dela, preračunan v polno zaposlitev, ustreza približno 30.000 zaposlitvam za polni delovni čas. Približno eno tretjino dela opravijo dijaki, dve tretjini pa študentje. Študentje v povprečju delajo od 25 (redni) do okoli 35 (izredni) odstotkov polnega delovnega časa. Povprečni letni zaslužek študenta je leta 2008 dosegel 2.700 evrov neto. Študentsko delo predstavlja konkurenco predvsem

¹ Gre za začasno in občasno delo dijakov in študentov, ki se v nadaljevanju prispevka poimenuje študentsko delo.

² V povprečju je en dijak oz. študent oz. izplačevalec vplačal 507 EUR prispevkov.

³ V povprečju je en dijak oz. študent oz. izplačevalec vplačal 537 EUR prispevkov.

⁴ Sporočilo za javnost Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, str. 4.

⁵ Šušeršič, Nastav, Kosi, str. 15.

⁶ Suklan, Golob, str. 165.

nekvalificiranim delavcem. Približno dve tretjini del, ki jih opravljajo študentje, ne zahteva posebnih znanj, ki jih študent pridobi na fakulteti, niti študentu ne nudi specifičnih izkušenj, ki bi lahko povečale njihovo zaposljivost po končanju študija. Pri slabi tretjini študentskih del pa gre za zahtevnejša strokovna dela, kjer študentje uporabljajo znanja, pridobljena v procesu študija, in jih lahko nadgrajujejo ter povezujejo s prakso.

Študentsko delo predstavlja največji delež v deležu drugih oblik dela⁷ (v drugem četrletju 2014 je ta delež znašal 2,6 %) in je v prvem desetletju 21. stoletja postalo relativno pomemben segment slovenskega trga delovne sile.⁸ Iz zadnjih podatkov je razvidno povečanje števila študentskih del, medtem ko je skupni dohodek vseh študentov ostal nespremenjen, kar morebiti kaže na to, da se je delovni čas študentov skrajšal.⁹

Tematika obstoja delovnega razmerja je že dolgo aktualna, a še vedno ostajajo številna odprta in problematična vprašanja,¹⁰ tudi pri študentskem delu. Pojavi prikritih delovnih razmerij niso novost, novejša raziskave pa kažejo, da jih je vse več, kar velja tudi za Slovenijo.¹¹

Na problematiko pojava vzporednega trga dela so več let opozarjali tudi organi Evropske unije, ki že od leta 2011 dalje opozarjajo, naj Slovenija ukrepa tako, da obnovi prizadevanja za reševanje problematike vzporednega trga dela, ki je posledica študentskega dela¹² in naj sprejmemo zakon o študentskem delu¹³.

⁷ Gre za kategorijo, ki vključuje različne oblike dela, ki so namenjene posebnemu segmentu iskalcev zaposlitve (kot je na primer študentsko delo) ali ki zaradi specifičnosti pogodb in razmerja med izvajalcem in stranko ne spadajo pod delovnopravno zakonodajo (avtorske in podjemne pogodbe), ko gre za neposredno plačilo (na roke) ali ko gre za osebe, vključene v javna dela oziroma programe vajeništva in prakse.

⁸ Kanjuo Mrčela in Ignjatović, str. 368-369.

⁹ Poročilo o državi – Slovenija 2016 z dne 2. marca 2016, str. 51.

¹⁰ Podrobno glej v: Kresal, 2016, str. 217-240.

¹¹ Senčur Peček, 2015, str. 3.

¹² Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije (Priporočilo) za leto 2011 ter mnenje Sveta o dopolnitvi programa stabilnosti Slovenije (Mnenje) 2011-2014 z dne 7. junija 2011, str. 6. Enako Priporočilo za leto 2012 z Mnenjem 2012-2015 z dne 30. maja 2012, str. 7.

¹³ Priporočilo in Mnenje za leto 2014 z dne 2. junija 2014, str. 8.

2. UREDITEV ŠTUDENTSKEGA DELA

Dejstvo je, da potreba delodajalcev po opravljanju zgolj občasnih in kratkotrajnejših del ni nekaj novega, prav tako ne zakonska ureditev te oblike dela v Sloveniji. Slovenska delovnopravna zakonodaja, veljavna pred sedanjim ZDR-1 in Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR)¹⁴, je urejala začasno in občasno delo na podlagi pogodbe o delu (kot civilnopravno razmerje)^{15, 16}

ZDR¹⁷ je ohranil le študentsko delo, z novelo ZZZPB-F¹⁸, pa je postalo predmet urejanja tega zakona. ZDR je v tem členu tudi določal, da kot začasno ali občasno delo lahko dijak ali študent opravlja delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.¹⁹

Z namenom zmanjšanja obsega sive ekonomije je bil z novelo Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno²⁰ uveden institut malega dela²¹, ki pa v praksi ni zaživel.²² Kljub temu, da se je s 1. januarjem 2011 začel uporabljati Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)²³, s katerim je prenehal veljati Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)²⁴, se za posredovanje začasnih in obasnih del dijakom in študentom na podlagi 192. člena ZUTD še vedno uporablja ZZZPB v členih od 5 do 8.

¹⁴ Ur. l. RS, št. 42/02 in nasl.

¹⁵ Zakon o delovnih razmerjih – ZDR90 (Ur. l. RS, št. 14/90 in nasl.), členi 107 – 110.

¹⁶ Senčur Peček, 2010, str. 15.

¹⁷ 216. člen.

¹⁸ Ur. l. RS, št. 79/06.

¹⁹ Te določbe so prenehale veljati 27. julija 2006.

²⁰ Ur. l. RS, št. 118/06.

²¹ Ključne spremembe v predlogu Zakona o malem delu (ZMD) so bile: delo študenta/dijaka ne sme preseči 720 ur/letno, upravičen dohodek v koledarskem letu ne sme preseči 6000 evrov, upravičenec bi bil dolžan plačati prispevke za PIZ in ZZ v višini 14,97 %, delodajalec pa 0,53 % za poškodbo pri delu in poklicne bolezni ter 14 % dajatev iz malega dela, upravičenec bi bil v času opravljanja malega dela zdravstveno zavarovan in imel pravico do povračila potnih stroškov, obdobje zavarovanja v času opravljanja malega dela bi se štelo v zavarovalno dobo v sorazmernem delu glede na plačane prispevke (dohodek pa se ne glede na plačane prispevke ne bi štel za izračun pokojninske osnove). Za malo delo bi se štelo tudi opravljanje dela, pri katerem obstajajo elementi delovnega razmerja.

²² Državni zbor je na svoji seji 16. novembra 2010 v drugem poskusu (po vetu Državnega sveta), izglasoval ZMD, ki pa je bil zaradi naknadnega zakonodajnega referenduma dne 10. aprila 2011 zavrnjen.

²³ Ur. l. RS, št. 80/10 in nasl.

²⁴ Ur. l. RS, št. 107/06 in nasl.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C)²⁵ je uzakonil minimalno bruto urno postavko študentskega dela ter ga vključil v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter zdravstveno zavarovanje na podlagi področnih zakonov.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Pravilnik)²⁶, na podlagi 193. člena ZUTD velja do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, le v delu, ki se nanaša na posredovanja del. Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ)²⁷, določa višino in namembnost dodatne koncesijske dajatve od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov ter dijakov, ki jo zaračunavajo organizacije za posredovanje začasnih in občasnih del študentov.

Omeniti je potrebno tudi Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1)²⁸, po katerem je prepovedano zaposlovanje na črno, za kar se šteje tudi, če delodajalec omogoči delo dijakom ali študentu v nasprotju s predpisi, ki urejajo občasno ali začasno delo dijakov in študentov.²⁹

Delodajalci morajo pri začasnem in občasnem delu študentov in dijakov upoštevati tudi predvsem 4., 13, 18. in 211. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)³⁰, Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)³¹, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)³² in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)³³.

²⁵ Ur. l. RS, št. 95/14.

²⁶ Ur. l. RS, št. 139/06 in nasl.

²⁷ Ur. l. RS, št. 24/07.

²⁸ Ur. l. RS, št. 32/14 in nasl.

²⁹ 5. člen ZPDZC-1.

³⁰ Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

³¹ Ur. l. RS, št. 43/11.

³² Ur. l. RS, št. 72/06 in nasl.

³³ Ur. l. RS, št. 96/12 in nasl.

3. STROŠKOVNI VIDIK ŠTUDENTSKEGA DELA

Stroški študentskega dela so se skozi čas spreminjali in so bili odvisni predvsem od višine koncesijske dajatve, ki se je gibala od 10 %³⁴ v letu 1994 do 23 % v letu 2012³⁵. ZDKDPŠ je leta 2013 uvedel dodatno koncesijsko dajatev v višini 2 %. Pred 1. februarjem 2015 je bilo študentsko delo tako obremenjeno s koncesijsko dajatvijo 23 % (+22 % DDV), dodatno koncesijsko dajativjo 2 % (+22 % DDV). Delodajalec je moral (v letu 2014) za dijaka ali študenta plačati še pavšal za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 4,58 evrov/mesec, posrednik študentskega dela pa pavšal za zavarovanje za primere smrti in invalidnosti v višini 9,64 evra/leto.

Po ZUJF-C, ki je uzakonil minimalno bruto urno postavko študentskega dela v višini 4,50 EUR (neto 3,80 EUR)³⁶ ter ga vključil v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter zdravstveno zavarovanje na podlagi področnih zakonov, je študentsko delo postalo bistveno dražje tako za delodajalca, kot za dijaka oziroma študenta.

Za pokojninsko in invalidsko zavarovanje plačuje dijak oz. študent prispevek v višini 15,5 %, delodajalec 8,85 %. Prav tako delodajalec³⁷ plačuje prispevek za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 %³⁸, prispevek za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 %. Vsi prispevki se obračunavajo od bruto plačila dijaku oziroma študentu. Višina koncesijske dajatve znaša 16 %³⁹. Višina dodatne koncesijske dajatve pa ostaja 2 %.

³⁴ Zakon o skupnosti študentov – ZSKuS (Ur. l. RS, št. 38/94).

³⁵ ZUJF.

³⁶ Po 130.c členu ZUJF-C se višina najnižje bruto urne postavke usklajuje z gibanjem povprečne plače, izplačane za obdobje januar do december preteklega leta, v primerjavi s povprečno plačo, izplačano za enako obdobje leto pred tem, in jo enkrat letno določi minister, pristojen za delo, najkasneje do prvega aprila v koledarskem letu. Po odredbi o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del, ki velja od 1. septembra 2016 dalje, le-ta ne sme biti nižja od 4,53 EUR (Ur. l. RS, št. 55/2016).

³⁷ 55. člen ZZVZZ.

³⁸ Pri drugih oblikah dela se ta prispevek obračunava v breme zavarovancev.

³⁹ ZUJF-C v drugem odstavku 130. člena določa, da organizacije od 1. januarja 2016 dalje obračunavajo 9,59 odstotno koncesijsko dajatev od prejemkov. Vzporedno s sprejetjem ZUJF-C podpisan dogovor med Vlado RS in Študentsko organizacijo Slovenije (ŠOS) pa pravi, da ŠOS ne bo nasprotovala ohranitvi višine koncesijske dajatve iz leta 2015, če upad panoge začasnega in občasnega dela v letu 2015 ob primerljivih gospodarskih razmerah glede na enako obdobje v letu 2014 ne bo večji od 15 % (Bobovnik, str. 111).

Tabela 1: Primerjava obremenitve študentskega dela pri znesku na napotnici 100,00 evrov

	ureditev pred 1. februarjem 2015		ureditev po 1. februarju 2015	
	delež obremenitve	znesek v EUR	delež obremenitve	znesek v EUR
STROŠEK DELODAJALCA*	30,38 %	130,38	33,74 %	133,74
Koncesijska dajatev	23 %	23,00	16 %	16,00
Dodatna koncesijska dajatev	2 %	2,00	2 %	2,00
Poškodba pri delu in poklicna bolezen**	4,58 %	4,58	0,53 %	0,53
Zavarovanje za primer smrti in invalidnosti***	0,8 %	0,80	/	/
Prispevki PIZ	/	/	8,85 %	8,85
Prispevki ZZ	/	/	6,36 %	6,36
STROŠEK DIJAKA/ŠTUDENTA				
Prispevki PIZ	/	/	15,50 %	15,50
Izplačilo dijaku/študentu	100,00		84,50	

* Izračun ne vključuje 22 % DDV.

** Pavšal je znašal 4,58 EUR/napotnico.

*** Pavšal je znašal 9,64 EUR/letno, zato se pri izračunu uporablja 1/12.

Vir: Bobovnik, str. 111.

Za nadaljnjo razpravo je pomembna primerjava stroškovnega vidika študentskega dela tudi z drugimi oblikami opravljanja dela.

Tabela 2: Mesečni izračun stroška izplačevalca in neto izplačila za marec 2017 (184 ur) pri urni postavki 4,50 EUR bruto, 828 evrov bruto

Primerjava	Avtorska pogodba	Podjemna pogodba	Študent- sko delo	Delo upo- kojencev (ZUTD)	Poslovno sodelo- vanje**	Pogodba o zaposlitvi*
Strošek izplačevalca	905,67	1.112,67	1.107,37	1.112,98	828,00	1.171,32
Neto izplačilo	602,20	602,20	545,44	602,20	828,00	628,74

Vsi zneski so v EUR.

* Povračila stroškov v zvezi z delom (malica, prevoz, 1/12 regresa, ipd.) so upoštevani v višini 210,00 evrov.

** Izračun ne vključuje DDV.

Vir: lasten izračun.

4. RAZMEJITEV MED DELOVNIM RAZMERJEM IN ŠTUDENTSKIM DELOM

V vseh pravnih sistemih je obseg pravnega varstva osebe, ki odplačno opravlja delo za drugega, odvisen od tega, ali delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi (kot delavec v delovnem razmerju) ali na podlagi kakšne druge pogodbe civilnega oziroma gospodarskega prava (kot neodvisni pogodbenik).⁴⁰ Za opredelitev kroga oseb, ki jih zajema delovnoppravna zakonodaja, je bistvenega pomena opredelitev delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi, ki je nje-gova podlaga, in njena razmejitev od vseh drugih pogodb, na podlagi katerih se opravlja delo.⁴¹ Da bi delovno pravo zajelo vse osebe, potrebne zaščite, mora opredelitev delovnega razmerja slediti razvoju oblik opravljanja dela.⁴²

Da je vprašanje opredelitve pojma delovnega razmerja aktualno, dokazuje dejstvo, da ga je Komisija Evropskih skupnosti skupaj z drugimi ključnimi izzivi delovnega prava obdelala v Zeleni knjigi z naslovom Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja. Komisija pri tem zavzema stališče, da je reševanje vprašanj, povezanih z opredelitvijo delovnega razmerja, predvsem stvar držav članic, in pri tem pozdravlja sprejetje Priporočila MOD št. 198 o delovnem razmerju iz leta 2006 (v nadaljevanju Priporočilo). Gre za priporočilo, ki je plod desetletja trajajočih prizadevanj v okviru MOD v zvezi z zagotovitvijo delovnoppravnega varstva vsem osebam, ki kot delavci to varstvo potrebujejo.⁴³ Priporočilo govori o tem, da je bistvena značilnost delovnega razmerja odvisnost, podrejenost delavca, ob tem pa navaja tudi pokazatelje, ki olajšujejo ugotavljanje, ali ta odvisnost, podrejenost v konkretnem primeru obstaja.⁴⁴

Čeprav se študentsko delo označuje kot začasno in občasno in je bilo takšnemu opravljanju dela tudi namenjeno, je študentsko delo v Sloveniji postalo oblika rednega, trajnega opravljanja dela na sistemiziranih delovnih mestih. Študentsko delo pomeni nelojalno konkurenco delovnim razmerjem (paralelni trg dela).⁴⁵

⁴⁰ Senčur Peček, 2007, str. 1223.

⁴¹ Prav tam.

⁴² Senčur Peček, 2011, str. 166.

⁴³ Senčur Peček, 2007, str. 1223.

⁴⁴ Kresal, 2014, str. 177.

⁴⁵ Senčur Peček, 2013, str. 922.

ZDR-1 določa:

- da če obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon^{46, 47}
- da se v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja,⁴⁸
- da če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi⁴⁹ in
- elemente delovnega razmerja in sicer da je delovno razmerje razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.⁵⁰

Na področju ugotavljanja elementov delovnega razmerja pri opravljanju študentskega dela je kar nekaj enotne sodne prakse, zato povzemam ključne argumente, na podlagi katerih je sodišče štelo, da so bili pri študentskem delu podani elementi delovnega razmerja:

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 89/2016 z dne 12. maja 2016:

- Narava tožničinega dela ni bila le začasna oziroma občasna, saj je njeno delo obsega celoten postopek izvršbe. Spisi, na katerih je delala tožnica so se nahajali v prostoru, kjer je tožnica opravljala delo, pri čemer je imela na razpolago stacionarni telefon in elektronsko pošto. Tožnično delo je nadzirala druga delavka. Poleg tega je tožena stranka tožnici omogočila plačan odmor za malico, morebitne odsotnosti pa je morala tožnica sporočati nadrejeni delavki. Tožnica je pri svojem delu sodelovala z drugimi sodelavci in je svoje delo opravljala samostojno. Tožnica je s krajšimi presledki v celotnem obdobju nepretrgoma opravljala delo pri toženi stranki, pri čemer je obseg dela znašal 20 ur na teden. Narava tožničinega dela ni bila drugačna od narave dela zaposlenih.

⁴⁶ Takšna izjema je na primer opravljanje začasnega in občasnega dela upokoјencev po ZUTD.

⁴⁷ Drugi odstavek 13. člena ZDR-1.

⁴⁸ 18. člen ZDR-1.

⁴⁹ Četrty odstavek 17. člena ZDR-1.

⁵⁰ Prvy odstavek 4. člena ZDR-1.

- Ni odločilnega pomena dejstvo, kdaj naj bi študentsko delo preraslo v delo redno zaposlenega.
- Ni odločilna okoliščina, ali je tožnica delala na sistemiziranem delovnem mestu.
- Ni bistveno, ali je tožnica izpolnjevala pogoje za zasedbo tega delovnega mesta.
- Dejstvo, da je tožnica delo opravljala na podlagi napotnice študentskega servisa, ni ovira za obstoj delovnega razmerja, v kolikor so obstajali elementi delovnega razmerja po 4. členu ZDR-1.
- Tudi krajša obdobja odsotnosti tožnice ne vplivajo na dejstvo, da je tožnica delo opravljala nepretrgoma.
- Tožnica in tožena stranka sta se dogovarjali o tožničini odsotnosti oziroma je tožnica svoje odsotnosti usklajevala tudi z delovnimi potrebami tožene stranke. To navedeno dokazuje, da je bila tožnica vključena v organiziran delovni proces.

Odločba Upravnega sodišča IU 1279/2015 z dne 19. aprila 2016:

- Samo poimenovanje pogodbe ni odločilen dejavnik pri presoji, ali razmerje med delavcem in delodajalcem izpolnjuje vse elemente delovnega razmerja, niti ni odločilna pisna oblika sklenjene pogodbe.
- Študenti, ki so delali v klicnem centru so bili od tožnika odvisni tako v organizacijskem smislu, pri organizaciji delovnega časa, kraju opravljanja, ravnanju na delovnem mestu, strokovnih navodilih, vsebini dela.
- Dela navedenih študentov ni šteti kot občasno, saj so delali kot redni delavci, 7 ali 8 ur dnevno.

Študentsko delo kabinskega osebja (stevardese):⁵¹

- Tožničino delo in delo vseh študentov je bilo enako, kot redno delo zaposlenih, le da študentje niso opravljali dela vodje kabinskega osebja, niso imeli dopustov in prostih dni kot redno zaposleni.

⁵¹ Odl. VIII Ips 16/2015 z dne 8. junija 2015 (predhodna odločitev odl. Pdp 915/2014), odl. Pdp 599/2015 z dne 7. januarja 2016, odl. VIII Ips 145/2014 z dne 17. februarja 2015 (predhodna odločitev odl. Pdp 1012/2013), odl. VIII Ips 129/2006 z dne 18. decembra 2007 (predhodna odločitev odl. Pdp 1966/2003), odl. VIII Ips 82/2013 z dne 14. oktobra 2010 (predhodna odločitev odl. Pdp 912/2012), odl. VIII Ips 373/2006 z dne 4. decembra 2007 (predhodna odločitev odl. Pdp 575/2005), odl. Pdp 879/2012 z dne 6. decembra 2013, odl. Pdp 666/2012 z dne 6. decembra 2012.

- Tožnica je morala imeti licenco, ki jo je letno podaljševala, tožena stranka jo je ocenjevala, bolniško odsotnost je morala dokazovati z bolniškimi listi, delovno obremenjena na mesečni in letni ravni je bila enako ali celo več kot redno zaposleni, letov ni mogla izbirati.
- Navodila delodajalca so se nanašala tako na vsebino, izvedbo, čas, trajanje in kraj opravljanja dela, torej tožnica ni bila v položaju svobodnega oziroma delno svobodnega oblikovanja teh dejavnikov.
- Tožnica je delala na podlagi plana dela, ki je bil sestavljen dvakrat mesečno, po tem, ko je sporočila proste dneve, kar je veljalo tudi za redno zaposlene. Tožničine želje niso bile vedno upoštevane, odsotnost je morala dokazovati s potrdili, tudi v primeru študijskih obveznosti.
- Dejstvo, da sta tožnici pristali na to, da delo, ki je bilo trajno in neprekinjeno ter se je opravljalo z vključitvijo v organiziran delovni proces, po obsegu pa je bilo primerljivo z delom pri toženi stranki redno zaposlenih delavcev, opravljata kot študentski, namreč ne pomeni, da sta se odpovedali pravicam, ki izvirajo iz delovnega razmerja, in da ne moreta zahtevati ugotovitve obstoja delovnega razmerja.
- Status študenta in delavcev v delovnem razmerju se pojmovno ne izključujeta.
- Za opredelitev, kakšno razmerje je podano med strankama, je odločilna vsebina razmerja in ne njegova zunanja oblika.
- Razlikovanje dela v delovnem razmerju (po pogodbi o zaposlitvi) od dela, ki ga opravljajo dijaki in študenti, je v tem, da je dijaško in študentsko delo opredeljeno kot posebnost, predvsem je pri tem delu poudarjena začasnost in občasnost. Odločilna kriterija za razmejitev dela v delovnem razmerju in dijaškega ter študentskega dela sta čas opravljanja dela in narava dela. Za delovno razmerje je značilno, da se delo opravlja nepretrgano po navodilih in pod nadzorom delodajalca, od ostalih pravnih razmerij pa se bistveno razlikuje po stopnji osebne odvisnosti, s katero je delavec zavezan k opravljanju dela. Delavec ne more prosto oblikovati načina dela in delovnega časa, ampak je vezan na navodila delodajalca. Pri opredelitvi, za kakšno razmerje gre, ni odločilna volja strank, status študenta in delavca v delovnem razmerju pa se ne izključujeta.
- S tem, ko zakon določa, da se v primeru, ko so podani elementi delovnega razmerja, delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa 6.b členu ZZZPB in določa možnost opravljanja študentskega dela, to ne pomeni, da določa izjemo, za katero se ne uporabi prepoved iz drugega odstavka 11. člena ZDR-1.

- Študentsko delo se niti ne opravlja na podlagi pogodbe civilnega prava, ampak na podlagi napotnice študentskega servisa, nikjer (predvsem pa ne v 6.b členu ZZZPB) pa ni določeno, da se v primeru študentskega dela ne more ugotavljati elementov in s tem obstoja delovnega razmerja. Nikjer ni predpisano, da študentsko delo izključuje možnost ugotovitve delovnega razmerja, če so podani vsi elementi tega razmerja.
- Dejstva, da so tožeče stranke z delom pri toženi stranki začele kot študentke, jim ni mogoče šteti v škodo. Enako velja za dejstvo, da z delom niso prekinile. To tudi ne pomeni, da so soglašale s tem, da jim tožena stranka zagotavlja pravice kot študentom, ki opravljajo študentsko delo, in da se drugim pravicam, ki izvirajo iz delovnega razmerja (četudi so v njihovem razmerju do tožene stranke podani elementi delovnega razmerja) odpovejo.
- Sodišče prve stopnje je tožečim strankam v škodo štel tudi dejstvo, da se na razpise za prosto delovno mesto pri toženi stranki niso prijavljale oz. da zoper odločitev, da niso izbrane, niso uveljavljale pravnega varstva. To dejstvo je sodišče prve stopnje upoštevalo le kot podlago za ugotovitev, da so se tožeče stranke zavedale, da delo opravljajo kot študenti. Zavedanje tožečih strank, enako kot njihova volja, za odločitev o utemeljenosti tožbenih zahtevkov ni bistveno, prav tako ni bistveno, ali so se na razpise za prosto delovno mesto prijavljale in ali so uveljavljale pravno varstvo.

Iz predstavljene sodne prakse lahko ugotovimo, da je načelo primarnosti delovnega razmerja izpeljano tudi v sodni praksi. Najpomembnejši razlikovalni znak med delovnim razmerjem in študentskim delom je začasnost in občasnost opravljanja dela. Iz predstavljene sodne prakse, kjer je bilo to vprašanje pomembno, izhaja, da je sodišče štel, da ni šlo več za začasnost in občasnost, ko je študent delo opravljal leto in več.⁵²

Prav zaradi tega bi bilo treba delodajalce »prepričati«, da naj se ne bojijo več sklepati pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, saj če dejansko obstajajo razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, bo delodajalec delavcu v takih primerih lahko zakonito podal odpoved.⁵³

⁵² Tako tudi Kogej Dmitrovič, str. 221.

⁵³ Erjavec, str. 12.

5. MOŽNOSTI UKREPANJA INŠPEKTORATA ZA DELO

Inšpektorat RS za delo (IRSD) v letu 2016 v številnih primerih beleži tudi zlorabe na področju prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom.⁵⁴ Razreševanje teh primerov je dolgotrajnejše, saj se kršitve običajno nanašajo na večje število delavcev, pri čemer je treba ugotavljati in dokazovati elemente delovnega razmerja za vsakega posebej.

Inšpektorji pri tem ugotavljajo:⁵⁵

- kakšno pogodbo ima delavec z naročnikom,
- ali ima delavec status fizične osebe, samostojnega podjetnika, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali študenta,
- ali ima delodajalec za opravljanje del in nalog, ki se opravljajo po pogodbi civilnega prava z delavcem, sistemizirano delovno mesto,
- ali je bilo prosto delo objavljeno,
- ali se delo delavca, ki ga opravlja po pogodbi civilnega prava, opravlja na enak način, kot ga opravljajo zaposleni delavci tega delodajalca, kjer se opravlja delo,
- v čigavih prostorih se opravlja delo,
- čigava so sredstva za opravljanje dela,
- ali si delavec prosto oblikuje način dela, ali se mora držati navodil naročnika oziroma delodajalca,
- kako je z izostanki, kakšno število ur opravi delavec v primerjavi z ostalimi delavci, kako se vodi evidenca opravljenih ur,
- kako se obračunava opravljeno delo, kdaj se izplača,
- ali plačilo za delavca predstavlja njegov edini ali glavni vir zaslužka,
- ali ima mogoče delavec plačan prevoz na delo ali prehrano med delom,

⁵⁴ IRSD je v letu 2016 na področju delovnih razmerij opravil skupno 7.754 inšpekcijskih pregledov, od tega se na drugo mesto uvrščajo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (1.914; 24,7 %), v letu 2015 so se te kršitve uvrščale na tretje mesto (1.572 od 10.358; 15,2 %), v letu 2014 na drugo mesto (2.213 od 10.802; 20,5 %), v letu 2013 na tretje mesto (1.681 od 9.762; 17,2 %), v letu 2012 na tretje mesto (1.326 od 8.323; 15,9 %), v letu 2011 na drugo mesto (938 od 5.986; 15,6 %), v letu 2010 na drugo mesto (942 od 6.456; 14,6 %), v letu 2009 na drugo mesto (1.212 od 6.013; 20,1 %).

⁵⁵ Cencelj, str. 70-71.

- ali delavec delo opravlja osebno, nepretrgoma ali gre za določeno kontinuiteto,
- ali delavec dobi strokovna navodila glede vsebine in izvedbe dela,
- se izvaja nadzor nad njegovim delom,
- kam se delavec obrača za nasvet oziroma navodila v primeru kakršnihkoli težav ipd.

Inšpektor za delo pa lahko delodajalcu na podlagi 6. točke 19. člena Zakona o inšpekciji dela (ZID-1)⁵⁶ le začasno prepove opravljanje dela delavcev do odprave nepravilnosti. Delodajalec lahko nepravilnost odpravi na dva načina: tako, da preneha z opravljanjem dela oz. izvajanjem delovnega procesa z osebo, v razmerju do katere so bile ugotovljene nepravilnosti – oziroma tako, da z osebo, ki opravlja delo v primeru obstoja elementov delovnega razmerja, sklene pogodbo o zaposlitvi.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), je s ciljem povečati delovnopravno varstvo delavcev v prekarnih oblikah dela, pripravilo predlog sprememb ZID-1⁵⁷. Nova predlagana ureditev tako le konkretizira še drugo od možnih oblik odprave nepravilnosti na način, da delodajalec izroči delavcu pogodbo o zaposlitvi, ki mora biti v skladu z ZDR-1 in mora biti ustrezna ugotovljenemu dejanskemu stanju, treba pa je upoštevati tudi 31. člen ZDR-1 v povezavi s sestavinami tovrstne pogodbe, hkrati pa opredeliti plačilo za delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost tovrstnega dela, upoštevaje delo na

⁵⁶ Ur. l. RS, št. 19/14.

⁵⁷ Predlog besedila novega 2. – 5. odstavka 19. člena ZID-1:

- (2) V primeru iz 6. točke prejšnjega odstavka inšpektor z odločbo hkrati odredi, da mora zavezanec osebi, na katero se prepoved nanaša, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v roku 3 delovnih dni po tem, ko inšpektor za delo ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi najkasneje 3 delovne dni po prejemu pisne pogodbe o zaposlitvi.
- (3) Pisna pogodba o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka mora biti ustrezna ugotovljenemu dejanskemu stanju kot izhaja iz odločbe, upoštevaje plačilo za delo vsaj v višini, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost dela, upoštevaje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo zavezanca ter obveznosti plačila davkov in prispevkov.
- (4) Oseba, ki ji ni bila vročena pogodba o zaposlitvi v roku iz drugega odstavka, lahko v roku 30 dni od poteka roka oziroma od dneva, ko je izvedela za kršitev te pravice, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.
- (5) Oseba, ki ji je bila vročena pogodba o zaposlitvi v nasprotju s tretjim odstavkom, lahko v roku 30 dni od vročitve zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

podobnih delovnih mestih pri delodajalcu, kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo zavezanca.⁵⁸

Sam ukrep inšpektorja ne vzpostavlja pogodbenega delovnega razmerja, temveč določa obveznost delodajalca, da delavcu v treh delovnih dneh po ugotovitvi izroči ustrezno pogodbo o zaposlitvi za naprej, delavec pa jo mora, če tako želi, skleniti v nadaljnjih treh dneh. V primeru izročene neustrezne pogodbe o zaposlitvi ima delavec prav tako možnost zavrnitve sklenitve pogodbe o zaposlitvi in sodno uveljavljanje pravic.

6. SKLEP

Ključna okoliščina pri presojanju, ali gre pri študentskem delu za elemente delovnega razmerja, t.i. prikrito delovno razmerje⁵⁹, je občasnost (kolikokrat na teden, mesec) in začasnost dela (koliko časa, npr. pol leta)⁶⁰, saj po naravi študentskega dela vsi drugi elementi delovnega razmerja v večini primerov obstajajo. Zelo malo je del, pri katerih študentje ne bi delali pod nadzorom delodajalca, po njegovih navodilih, po vnaprej znanem urniku dela, mu ne bi javljali nepredvidene odsotnosti, se ne bi dogovarjali in usklajevali glede na odsotnosti redno zaposlenih sodelavcev in ne bi opravljali del iz osnovne dejavnosti delodajalca.

Ob predpostavki da približno dve tretjini del, ki jih opravljajo študentje, ne zahteva posebnih znanj, in ob predpostavki, da se vsaj pri teh študentih višina urne postavke ne giblje kaj dosti nad minimalnim zneskom, iz primerjalne tabele izračuna stroškov izhaja, da študentsko delo po 1. januarju 2015 niti delodajalcem še manj pa študentom ne pomeni ugodnega stroškovnega vidika. Stroškovna konkurenčnost absolutno ni več edini dejavnik odločitve delodajalca o zaposlitvi študenta, je pa študentsko delo, napram drugim oblikam dela, konkurenčno zaradi večje fleksibilnosti pri zaposlovanju, predvsem pa pri odpuščanju.

⁵⁸ Prvi predlog sprememb ZID-1, je MDDSZ prvič predstavil in javno objavil na 294. seji ESS dne 18. novembra 2016. S tem je paket vseh treh zakonov (ZDR-1, ZID-1 IN ZUTD) bil dan v javno obravnavo, ki je trajala do 9. decembra 2016.

⁵⁹ 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 (Senčur Peček, 2014, str. 201).

⁶⁰ Tako tudi Mlakar Sukič in Franca, str. VII.

Tudi OECD opozarja, da reforma trga dela ni dosegla načrtovanih učinkov in zmanjšala razlik med delovnopravno zaščito in stroški med stalnimi zaposlitvami in drugimi, atipičnimi oblikami zaposlitve. Predlagajo nam v razmislek, da bi morali za korak naprej poenotiti pogodbe na področju dela in študentsko delo celo odpraviti.⁶¹

Bi bila mogoče rešitev za zmanjšanje študentskega dela kot prikritega delovnega razmerja ponovna reforma študentskega dela po zgledu ZMD? Takrat so sicer strokovnjaki⁶² opozarjali, da s tem, ko bi bilo študentsko delo omejeno, bi lahko pričakovali, da bo malo delo začelo izpodrivati pogodbe o zaposlitvi za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom in da bi takšna ureditev lahko imela nasprotni učinek. Če to ni primerna rešitev, je predvsem zaradi zaščite delodajalcev, potreben razmislek o drugih možnih ukrepih oz. reformi.

Preštevilni (nikakor ne vsi) delodajalci se ne zavedajo, da uporaba prekarnih oblik dela, poslabšuje konkurenčni položaj podjetja. Prekarne oblike dela pomenijo večje tveganje za sodne spore in s tem povezane morebitne visoke obveznosti za plačilo odškodnin in vzpostavitev zakonitega delovnega razmerja ter vseh pravic delavcev.⁶³

Vendar ne smemo zanemariti, da je z vidika delodajalcev študentsko delo še edina res fleksibilna oblika dela. Delodajalci sprejemajo tveganje, ki je povezano z možnostjo takojšnjega prenehanja dela s strani dijakov ali študentov ali tveganje, da se študent sploh ne pojavi na delo, če imajo na drugi strani tudi sami možnost koristiti delo dijakov in študentov brez administrativno zahtevnih postopkov iskanja in zaposlovanja delavcev. Takšna oblika dela delodajalcem dejansko omogoča, da se dnevno odzivajo na svoje trenutne potrebe in morebitne nenadne spremembe na trgu in se uspešno prilagajajo. To jim omogoča možnost hitre izbire delavcev in tudi možnost hitre prekinitve razmerja z dijakom ali študentom.⁶⁴

Nedvomno je velika večina delodajalcev, ki najemajo študente za študentsko delo, prepričanih, da so na varni in zakoniti strani zakona, saj gre vendarle za študenta. Poleg tega študentsko delo z zakonom ni omejeno niti količinsko niti finančno (kot delo upokojencev). Po mojem mnenju je za delodajalca spoznanje, da lahko študent zoper njega, vloži tožbo na ugotovitev obstoja delovnega raz-

⁶¹ Connecting People with Jobs, str. 20.

⁶² Senčur Peček, 2010, str. 15.

⁶³ Kresal, 2014, str. 177.

⁶⁴ Tako tudi Knez, str. 166.

merja za ves čas opravljanja dela, strašljivo. Predvsem tudi zato, ker študentsko delo lahko opravljajo samo tisti, ki za to izpolnjujejo pogoje, medtem ko delo po avtorski, podjemni pogodbi ali pogodbi o poslovnem sodelovanju, lahko opravlja vsak. Podaljševanje statusa študenta pa je v rokah študenta in ne delodajalca.

LITERATURA

- Bobovnik, A., Ureditev začasnega in občasnega dela študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C, Delavci in delodajalci, št. 1/2015, str. 99-113.
- Cencelj, J. R., Najpogostejše kršitve delovnopravne zakonodaje – pregled novejših praks Inšpektorata Republike Slovenije za delo, Delavci in delodajalci, št. 1/2017, str. 69-79.
- Connecting People with Jobs, The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD, 2016.
- Erjavec, K., Prekvalifikacija navidezno (ne)odvisnih razmerij v delovno razmerje – to ni več vprašanje, Odvetnik, št. 2 (70), 2015, str. 12-14.
- Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M., Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja, Teorija in praksa, št. 3/2015, str. 350-381.
- Knez, I., Nova ureditev študentskega dela, Delavci in Delodajalci, 2014, št. 2-3, str. 165-176.
- Kogej Dmitrovič, B., Primeri ugotovitve obstoja delovnega razmerja - prikaz sodne prakse, Delavci in Delodajalci, 2014, št. 2-3, str. 221-234.
- Kresal, B., Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2014, str. 177-199.
- Kresal, B., Obstoj delovnega razmerja kot predhodno vprašanje v delovnih sporih, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2016, str. 217-240.
- Mlakar Sukič, N. in Franca, V., Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmerij, Pravna praksa, št. 15/2017, priloga, str. I-VIII.
- Poročilo o državi – Slovenija 2016, ki vključuje poglobljen pregled preprečevanja in odpravljanja makroekonomskih neravnotežij, delovni dokument služb Komisije, Evropska Komisija, 2016.
- Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2011 ter mnenje Sveta o dopolnitvi programa stabilnosti Slovenije 2011-2014, Svet Evropske unije, 2011.
- Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2012 in mnenje Sveta o slovenskem program stabilnosti za obdobje 2012-2015, Svet Evropske unije, 2012.
- Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2014 in mnenje Sveta o slovenskem program stabilnosti za leto 2014, Svet Evropske unije, 2014.
- Senčur Peček, D., Komu zagotavljati delovnopravno varstvo, Podjetje in delo, št. 6-7/2007, str. 1223-1237.
- Senčur Peček, D., Malo delo in njegov vpliv na delovna razmerja, Pravna praksa, št. 48/2010, str. 15.
- Senčur Peček, D., Kdo je delavec? Who is an employee?, Anali PAZU, št. 2/2011, str. 161-167.
- Senčur Peček, D., Zakonite oblike opravljanja dela, Podjetje in delo, št. 6-7/2013, str. 921-943.

- Senčur Peček, D., Samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe in obstoj delovnega razmerja, Delavci in Delodajalci, št. 2-3/2014, str. 201-220.
- Senčur Peček, D., Ali redna delovna razmerja izginjajo?, Pravna praksa, št. 42-43/2015, str. 3.
- Suklan, J., Golob, T. (2015), Student work in Slovenia, v: J. Stroulhal (ed.), Proceedings of the 4th International conference on Economics, Law and Political Science, Rome, 7-9 November.
- Šušteršič, Janez, Nastav, Bojan, Kosi, Tanja. Ekonomski vidiki študentskega dela. Koper, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper, 2010.

Payment and Other Legal Aspects of Student Work

Nina Scortegagna Kavčnik*

Summary

Although student work was intended to be of temporary and occasional nature, it has become a form of regular, permanent work at a planned post.

On the basis of student work, 45,393,499.86 EUR of social security contributions for 89,454 pupils and students were paid in 2016. In 2015, the amount of contributions was 52,188,377.38 EUR for 97.119 pupils and students.

After the Act on Balancing Public Finances (ZUJF-C) had enacted the amount of 4.50 EUR gross (3.80 EUR net) as a minimum hourly wage for student work and included it into the system of pension and invalidity insurance, occupational disease and health insurance on the basis of respective sectoral laws, student work became significantly more expensive for both, the employers and the students. Since 1 January 2015, student work has been far less favourable for the employers in terms of cost, and even less so for the students. Cost competitiveness is absolutely no longer the only factor in the decision of the employer to hire a student. However, student work remains competitive in relation to other forms of work due to its greater flexibility in employment and particularly so in dismissal of student workers.

According to the analysed case-law, the most important distinguishing factor between the employment relationship and student work is the fact that the latter is of temporary and periodical nature. The court decided that temporality and periodicity no longer exist when the student has performed work for a year or longer.

However, it should not be ignored that from the perspective of employers, student work remains to be the only really flexible form of work. This kind of work makes it possible for the employers to quickly respond to their daily needs or any sudden changes in the market and consequently adapt accordingly. It al-

* Nina Scortegagna Kavčnik, Master of Law, Head of Legal, Personnel and General Affairs Department; Head of Advisory and Training Center at the Chamber of Craft and Small Business of Slovenia
nina.scortegagna@ozs.si

allows them to rapidly choose student workers and also terminate the employment equally quickly.

Student work is not limited by law, neither in terms of quantity nor pay, as is the case with the working pensioners, so it is really important, that in terms of assessing the existence of elements of employment relationship, student work is carried out temporarily and periodically.

Otherwise, the court may establish the existence of employment relationship even if it was actually declared student work.