

## Delovnopравни in finančni vidiki nestandardnih oblik dela

Barbara Rajgelj\*

UDK: 349.2:331.103

**Povzetek:** Prispevek analizira delovnopravne in finančne vidike najpomembnejših standardnih in nestandardnih oblik, ki jih za opravljanje dela predvideva slovenski pravni red, pri čemer je zaradi večje primerljivosti uporabljena enotna metodologija in struktura poglavij. Poleg pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki predstavlja idealnotipsko razmerje, stranke pogosto sklepajo tudi atipične pogodbe delovnega prava (za določen čas, za krajši delovni čas, agencijska pogodba), civilnega prava (podjemna in avtorska pogodba, začasno in občasno delo študentov, dijakov in upokoјencev) ter uporabljajo statusne oblike, ki so v izhodišču gospodarskopravne narave, a pogosto služijo kot samozaposlitveni status (npr. samostojni podjetnik). Vse omenjene oblike so podrobneje analizirane z vidika (delovnopravnih in finančnih) obremenitev delodajalca oziroma naročnika dela, saj so te – zaradi želje po večji fleksibilnosti in znižanju stroškov dela – pogosto glavna motivacija za izbiro.

**Ključne besede:** segmentacija, desegmentacija, prekarne oblike dela, delovno razmerje, delovno pravo, atipične pogodbe, fleksibilizacija

### **Labour Law and Financial Aspects of Non-standard Forms of Work**

**Abstract:** The paper analyses the legal and financial aspects of the most important standard and non-standard forms, foreseen for the performance of work by the Slovene legislation, whereby a uniform methodology and structure of chapters are used in order to allow better comparability. In addition to an employment contract for an indefinite period which presents the ideal type of a labour relationship, the respective parties often enter into atypical forms of employment contracts (for a limited time, part time,

\* Barbara Rajgelj, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani  
barbara.rajgelj@fdv.uni-lj.si.  
Bargara Rajgelj, PhD, Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, Slovenia

*agency contract); contract under civil law (contract for services and author's contract for copyrighted work, temporary and occasional work by students, pupils and pensioners), whereby the status forms are being used that are in its essence of commercial nature, but often serve as a self-employed status (e.g. sole trader). All of these forms are analysed in more detail from the perspective of (labour and financial) burdens of the employer, or respectively the contractor, as these – due to the desire for greater flexibility and reduction of the costs for labour – often present the main motivation for the choice.*

**Key words:** *Segmentation, desegmentation, precarious forms of work, employment relationship, labour law, atypical contracts, flexibilisation*

## UVOD

Evalvacija reforme delovne zakonodaje iz leta 2013, katere cilj je bil med drugim zmanjšanje segmentacije in prekarizacije trga dela, je pokazala, da je bila reforma uspešna z vidika večjega deleža zaposlitev za nedoločen čas, se pa je na trgu dela poglobil prepad »med zaposlenimi, ki delo opravljajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi (pogodbe za določen ali nedoločen čas), ter tistimi, ki delo opravljajo (zakonito ali nezakonito) v drugih oblikah dela«. (Za dostojno delo, 2016: 3)

Za morebitne nove spremembe zakonodaje je zato nujna natančna analiza razlik med obstoječimi pravnimi oblikami, iz katerih je mogoče razbrati razloge za izbire, ki jih naročniki praviloma vsilijo delavcem. Idealnotipska pogodba za dlje časa trajajoče razmerje, v katerem se delo opravlja po navodilih in pod nadzorom delodajalca, je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ki ji tudi zakonodajalec daje prednost pred ostalimi. Poleg nje obstajajo še atipične pogodbe delovnega prava (za določen čas, za krajši delovni čas, agencijska pogodba), civilnega prava (podjemna in avtorska pogodba, začasno in občasno delo študentov, dijakov in upokojenecv) ter statusne oblike, ki so v izhodišču gospodarskopravne narave, a pogosto služijo kot samozaposlitveni status (npr. samostojni podjetnik). Vse omenjene oblike bodo podrobneje analizirane, pri čemer ob njih obstajajo še nekatere druge, ki so zaradi manjšega praktičnega pomena iz analize izpuščene (npr. osebno dopolnilno delo). Prožne oblike se sklepajo zlasti na zahtevo delodajalcev, države pa jih s svojimi politikami zaposlovanja spodbujajo zaradi povečanja učinkovitosti gospodarstva, ki naj

bi mu prožnost omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in nepredvidljivimi spremembami globalnega poslovanja (Kanjo Mrčela, Ignjatović, 2015: 353). Analiza se osredotoča na obremenitve naročnika dela (te so zaradi želje po večji fleksibilnosti in znižanju stroškov dela pogosto glavna motivacija za izbiro) ter temelji na enotni metodologiji in strukturi poglavij:

- opredelitev – temeljne opredelitve pomena posamezne pogodbene oblike, nastanek ter razmejitev do drugih pogodbenih oblik;
- delovnopравни vidiki – analiza varnosti oz. trajanja razmerja ter predstavitev in analiza pravic, ki jih delavec uveljavlja v razmerju do delodajalca;
- finančni vidiki – predstavitev in analiza socialnih prispevkov in davkov, njihovih zavezancev in višine.

## 1. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS KOT TIPIČNA OBLIKA DELOVNEGA RAZMERJA

### 1.1. Opredelitev

Pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas zakonodaja opredeljuje kot izhodišče za urejanje vseh drugih pogodb o zaposlitvi. Sklepa se, če z zakonom ni drugače določeno (prvi odstavek 12. člena ZDR-1). V primerjavi z drugimi pogodbami delovnega prava delavcu daje celoten obseg delavskih pravic in socialnih pravic ter mu zagotavlja precejšnjo stopnjo varnosti zaposlitve.

### 1.2. Delovnopравни vidiki

**Trajnost razmerja.** Preneha lahko s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe, s sporazumom, s sodbo sodišča, po samem zakonu, v primerih, ki jih določa zakon, ter najpogosteje z redno ali izredno odpovedjo. Za trajnost in varnost delavčevega položaja je pomembna zlasti ureditev odpovedi pogodbe, pri kateri lahko bodisi delavec bodisi delodajalec neodvisno od volje druge stranke, na podlagi enostranske izjave volje povzroči prenehanje razmerja. Pri redni odpovedi so razlogi za odpoved milejše narave, zato delovno razmerje preneha šele po poteku odpovednega roka, pri izredni pa so razlogi za odpoved tako

resni (npr. delodajalčevo spolno nadlegovanje, delavčevo kaznivo dejanje idr.), da onemogočajo nadaljnje sodelovanje, zato sledi takojšnje prenehanje razmerja brez odpovednega roka. Poleg vsebinskih in postopkovnih omejitev, ki otežujejo delodajalčevo odpoved, na trajnost ekonomske in socialne varnosti delavcev vpliva tudi pravica do odpravnine ter pravica do nadomestila za brezposelnost, ki je sicer socialna pravica.

**Obseg delavskih pravic.** Obseg delavskih pravic je opredeljen z zakonodajo in se nanaša tako na prejemke iz dela in v zvezi z delom, kot na delovne pogoje. Prejemke sestavljajo plača in drugi prejemki iz dela (regres za letni dopust, povračila stroškov v zvezi z delom, odpravnina ob upokojitvi, nadomestila plače za čas upravičenih odsotnosti, npr. bolniške odsotnosti do 30 dni, odsotnost zaradi letnega dopusta itd.), v okviru delovnih pogojev pa so regulirani zlasti prepoved diskriminacije, delovni čas, odmori in počitki, nočno delo, pripravništvo, izobraževanje in drugo.

### 1.3. Finančni vidiki

Delodajalec je v delovnem razmerju obremenjen s fiksnimi in variabilnimi finančnimi bremenmi. Medtem ko so fiksna bremena (npr. osnovna plača, regres za letni dopust, nadomestilo za odsotnost v času letnega dopusta, nadomestilo za prehrano, socialni prispevki in davki) predvidljiva, so variabilna bremena nepredvidljiva in pogosto zunaj kontrole delodajalca (npr. bolniško nadomestilo do 30 dni odsotnosti z dela obremenjuje delodajalca, ne glede na to, ali gre za poklicno ali nepoklicno bolezen ali poškodbo; potni stroški so odvisni od kraja bivanja delavca itd.). Stroške je mogoče deliti tudi na izplačila, ki jih delodajalec zagotavlja delavcu, ter na dajatve javnim zavodom in državi. Končni mesečni strošek delodajalca vključuje bruto plačo (ki poleg neto plače vključuje socialne prispevke delavca v višini 22,10 %), h kateri se prištejejo socialni prispevki delodajalca (16,10 %) ter povračilo stroškov v zvezi z delom (npr. prevoz, prehrana, službene poti).

## 2. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

### 2.1. Opredelitev

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je sistemsko atipična, a v praksi zelo pogosta oblika sklepanja delovnih razmerij, saj delodajalcu zagotavlja večjo stopnjo fleksibilnosti. Po zakonu je njeno sklepanje časovno in vsebinsko omejeno, saj se z istim delavcem za isto delo ne sme skleniti ena ali več pogodb za več kot dve leti, sklene pa se lahko le v zakonsko predvidenih primerih. Sankcija za sklenitev v nasprotju s temi omejitvami je preoblikovanje v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

### 2.2. Varnost zaposlitve in obseg delavskih pravic

**Trajnost razmerja.** Za delavca je največja razlika med pogodbo za nedoločen in določen čas stopnja (ne)gotovosti: pogodba za določen čas namreč preneha z iztekom časa, za katerega je sklenjena. V praksi se pogosto podaljša, a je to v domeni delodajalca, delavec pa na to ne more vplivati. Pred iztekom časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, lahko preneha tudi zaradi vseh tistih razlogov, zaradi katerih lahko preneha pogodba za nedoločen čas (npr. redna in izredna odpoved, smrt delavca, sporazumno prenehanje). Od leta 2013 ima delavec, ki mu pogodba preneha zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena, tudi pravico do odpravnine, razen če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, za opravljanje krajšega sezonskega dela ter pri javnih delih. Takšna ureditev približuje pravice in obveznosti strank ureditvi, ki velja za pogodbo za nedoločen čas. Če oseba izpolnjuje tudi druge pogoje, zlasti če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih (če gre za mlajše od 30 let, zadostuje zavarovanje vsaj šest mesecev v zadnjih 24 mesecih), ima v primeru brezposelnosti tudi pravico do denarnega nadomestila (59. in 60. člen ZUTD). Ker pa je trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas v praksi praviloma krajše narave, te omejitve brezposelne po izteku pogodbe izpostavljajo večji socialni in ekonomski negotovosti.

**Obseg delavskih pravic.** Delavci, zaposleni za določen čas, imajo v času trajanja razmerja do delodajalca praviloma enake pravice in obveznosti kot zaposleni za nedoločen čas (57. člen ZDR-1). Tako ima delodajalec enake dolžnosti glede

zagotavljanja dela, urejanja in omejitve delovnega časa ter spoštovanja delavčeve zasebnosti in dostojanstva. Plača zaposlenega za določen čas je urejena z istimi zakonskimi normami (npr. pravica do minimalne plače) ter strukturirana enako kot za zaposlenega za nedoločen čas. Enakost materialnega položaja zaposlenih za določen in nedoločen čas je delno porušena zaradi ureditve dodatka za delovno dobo iz 129. člena ZDR-1. Po interpretaciji Vrhovnega sodišča (sodba VIII Ips 168/2018) lahko kolektivne pogodbe samostojno uredijo tako odmerni odstotek kot dolžino in način upoštevanja delovne dobe. Dodatek je torej lahko vezan na skupno delavčevo delovno dobo ali zgolj na delovno dobo pri delodajalcu. V primeru slednjega to v praksi pomeni višje plače zaposlenih, ki pri delodajalcu delajo dlje časa, to pa so praviloma delavci za nedoločen čas. Pri večini drugih prejemkov iz dela ni razlik med zaposlitvijo za določen in nedoločen čas (npr. pri povračilu potnih stroškov, prehrane, pri nadomestilih plače za čas upravičenih odsotnosti itd.). Izjema od tega pravila je odpravnina ob upokojitvi, do katere je upravičen delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji. Starejši delavci, ki pri delodajalcu delajo na podlagi pogodbe za določen čas, praktično nimajo možnosti za pridobitev odpravnine.

### 2.3. Finančni vidiki

Delodajalec je v delovnem razmerju načeloma obremenjen z enakimi finančnimi bremenami kot pri pogodbi za nedoločen čas. To velja tako za plačilo za opravljeno delo kot za javnofinančne obveznosti. Z namenom spodbujanja delodajalcev k zaposlovanju delavcev za nedoločen čas in omejevanju zaposlovanja za določen čas od leta 2013 velja, da je delodajalec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, oproščen plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti za dve leti (39/1. člen ZUTD-A), delodajalec, ki sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pa plačuje prispevek za zavarovanje za primer brezposelnosti v višini petkratnika zneska, določenega v zakonu, ki ureja prispevke za socialno varnost, ves čas trajanja zaposlitve za določen čas (39/2. člen ZUTD-A).

### 3. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS

#### 3.1. Opredelitev

Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas se od tipske pogodbe loči v dolžini delovnega časa, ki je krajši od polnega. Ker zakon ne določa minimalnega obsega delovnega časa, je ta lahko poljubno kratek, v praksi pa gre največkrat za polovičnega. V zakonodaji ločimo dva tipa pogodb o zaposlitvi za krajši delovni čas: pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po volji strank in pogodbo s krajšim delovnim časom na podlagi zakona. V prvem primeru pogodba nastane, ker si obe stranki tako želita, v drugem pa zaradi obstoja zakonsko predvidenih okoliščin na strani delavca in neodvisno od volje delodajalca (npr. pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega v primeru starša, ki neguje in varuje majhnega otroka).

#### 3.2. Delovnopравни vidiki

**Trajnost razmerja.** Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas je lahko sklenjena za nedoločen ali določen čas. Z vidika varnosti zaposlitve delavec, ki je zaposlen za krajši delovni čas, torej deli usodo bodisi delavca za nedoločen čas bodisi delavca za določen čas.

**Obseg delavskih pravic.** Zaposleni s krajšim delovnim časom imajo enake pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot zaposleni s polnim delovnim časom, vendar so te sorazmerne delovnemu času (razen tistih, ki so z zakonom določene drugače) (65/3. člen ZDR-1). To velja tudi za regres za letni dopust (65/4. člen ZDR-1), a le za pogodbo s krajšim delovnim časom po volji strank. Tako pri pogodbi s krajšim delovnim časom po volji strank kot pri pogodbi s krajšim delovnim časom na podlagi zakona, ima delavec pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, torej sorazmerno z delovnim časom, za katerega je zaposlen (67/2. člen ZDR-1). Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora v sorazmerju z delovnim časom (154/2. člen ZDR-1). Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju, ki velja za delavce s polnim delovnim časom, saj letni dopust ne sme biti krajši od štirih tednov ne glede na dolžino delovnega časa. Delavec ima tudi pravico, da v polnem obsegu sodeluje pri upravljanju v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

### 3.3. Finančni vidiki

Z vidika finančnih obremenitev delodajalca je **pri pogodbi s krajšim delovnim časom po volji strank** skoraj v celoti izpeljano izhodišče, da ima delavec enake pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, uveljavlja pa jih sorazmerno z obsegom delovnega časa (npr. plača, regres za letni dopust), razen v izjemnih primerih, ko jih uveljavlja v celoti (npr. povračilo potnih stroškov). Zastavlja se vprašanje, ali od načela sorazmernosti obremenitve odstopa plačilo socialnih prispevkov. Četrty odstavek 144. člena ZPIZ-2 namreč »določa najnižjo osnovo za obračun in plačilo prispevkov za osebe v delovnem razmerju, in sicer (po preteku prehodnega obdobja) v višini 60 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec.« (Trgovinska zbornica Slovenije, 2019: 10) Zakon je za določitev najnižje osnove za plačilo prispevkov določil prehodno obdobje, tako da v letu 2019 najnižja osnova znaša 56 % povprečne letne plače (v aprilu 2019 je ta znašala 941,67 eur bruto, zgolj za primerjavo: minimalna bruto plača je aprila 2019 znašala 886,63 eur). Čeprav bi bilo to določbo mogoče razumeti tudi na način, da zakon postavlja absolutni minimum za obračun prispevkov, velja interpretacija, da se tudi socialni prispevki plačujejo sorazmerno z delovnim časom, za katerega je zaposlen delavec.

Pri **pogodbi s krajšim delovnim časom na podlagi zakona** je obremenitev delodajalca še nekoliko višja, saj zakon npr. določa, da ima delavec pravico do polnega in ne zgolj sorazmernega regresa za letni dopust.

## 4. AGENCIJSKO DELO

### 4.1. Opredelitev

Agencijsko delo je posebna oblika delovnega razmerja, ki nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem (v nadaljevanju agencijo), ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (v nadaljevanju agencijska pogodba o zaposlitvi). Agencijska pogodba o zaposlitvi se od običajne razlikuje po tem, da se delo ne opravlja pri formalnem delodajalcu, ampak pri »naročniku« dela oz. uporabniku. Agencijsko delo je omejeno tako po vsebini kot po obsegu, saj v določenih primerih ni dopustno (npr. za nadomeščanje

stavkajočih delavcev), število napotenih delavcev pri uporabniku pa ne sme presegati četrtnine zaposlenih pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. Ta omejitev ne velja za delavce, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas (59/3. člen ZDR-1).

## 4.2. Delovnopравни vidiki

**Trajnost razmerja.** Agencijska pogodba o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem se sklene za nedoločen čas (60/1. člen ZDR-1), za določen čas pa le, če so pri uporabniku podani vsebinski in časovni pogoji za sklenitev pogodbe za določen čas (60/2. člen ZDR-1). Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, agencija je delavcu do izteka pogodbe za določen čas dolžna plačevati nadomestilo plače (60/3. člen ZDR-1).

**Obseg delavskih pravic.** Delavčeve pravice niso odvisne samo od pogodbe o zaposlitvi, ampak tudi od pisnega dogovora med agencijo in uporabnikom, o katerem mora biti delavec obveščen ob napotitvi. Ne glede na pisni dogovor mora uporabnik spoštovati določbe o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih. Ker je delavec zaposlen pri agenciji, dela pa pri uporabniku, je ena temeljnih dilem, po katerih pravilih naj bo plačan: po pravilih, ki veljajo pri agenciji ali pri vsakokratnem uporabniku. Zakon določa, da agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika (61/2. člen ZDR-1). Agencija in delavec se v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko agencija delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 % minimalne plače (61/3. člen ZDR-1). Uporabnik in delavec sta v času opravljanja dela pri uporabniku glede pravic in obveznosti zavezana k upoštevanju pravil, ki veljajo za uporabnika. Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika (63/1. člen ZDR-1). Letni dopust izrablja delavec v dogovoru z agencijo in uporabnikom (63/6. člen ZDR-1).

### 4.3. Finančni vidiki

Plačilo, ki ga po pogodbi agencija zaračuna uporabniku, je v praksi odvisno od težavnosti izbora, časa trajanja napotitve, števila napotenih delavcev, dolgoročnosti sodelovanja, dejavnosti, plačilnih rokov in bonitetne ocene uporabnika. Glede plačila se v praksi uporabljata dve možnosti: uporabnik delavca agenciji plačuje po urah ali v mesečnem znesku, v obeh primerih pa agencija na strošek plače oziroma nadomestil doda svojo provizijo oz. administrativne stroške. Plačilo po urni postavki je podobno študentskemu delu, vanj je že vračunan strošek nadomestila za bolniško odsotnost in za dopust, morebitni višji mesečni strošek dela pa nosi agencija. Pri mesečnem plačilu je agencijska provizija nižja kot pri urni postavki, a tveganje višjih realnih stroškov prevzame uporabnik. Uporabnik je za izplačilo plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja subsidiarno odgovoren za čas, ko delavec pri njem opravlja delo (62/6. člen ZDR-1).

## 5. PODJEMNA POGODBA

### 5.1. Opredelitev

S podjemno pogodbo (tudi pogodba o delu) se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, telesno ali umsko delo, naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal (619. člen OZ). Največkrat se uporablja pri obrtniških delih, varstvu otrok, čiščenju, to je pri delih, kjer je razmerje med naročnikom in podjemnikom (izvajalcem) zgolj enkratne ali občasne narave. Iz podjemne pogodbe se je razvilo več drugih pogodb, ki imajo določene specifične značilnosti: nekatere ureja obligacijsko pravo (npr. gradbena pogodba, prevozna pogodba), nekatere pa posebne pravne panoge (npr. avtorska pogodba v avtorskem pravu) (Plavšak, 1993: 189).

### 5.2. Delovnopравни vidiki

**Trajnost razmerja.** Pri podjemni pogodbi kot tipični pogodbi civilnega prava gre praviloma za občasna dela, zato izvajalec nima delovnopravnega varstva pred

odpovedjo. Varnost razmerja delno zagotavljajo določbe o ekonomsko odvisnih osebah, ki jih delovna zakonodaja opredeljuje kot samozaposlene osebe, ki na podlagi pogodbe civilnega prava osebno, za plačilo, samostojno, brez zaposlenih delavcev in dlje časa opravljajo delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti, kar pomeni, da najmanj 80 % svojih letnih dohodkov pridobijo od istega naročnika (213. člen ZDR-1). Osebo, ki dela po podjemni pogodbi in izpolnjuje vse ostale pogoje, lahko štejemo za ekonomsko odvisno osebo (Tičar, 2013: 159). Pri prenehanju razmerja z ekonomsko odvisnim izvajalcem mora naročnik poleg pogodbenih določil upoštevati tudi zakonska pravila o minimalnih odpovednih rokih in prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov (214. člen ZDR-1).

**Obseg delavskih pravic.** Razen v primerih ekonomsko odvisnih izvajalcev, ki jim poleg nekaterih minimalnih standardov pri prenehanju pogodbenega razmerja delovna zakonodaja zagotavlja še varstvo pred diskriminacijo in plačilo za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, naročniki izvajalcem po zakonu niso dolžni zagotavljati delavskih pravic, saj njihovo razmerje ni pokrito z delovnim pravom. Podobno kot pri drugih vrstah opravljanja dela na civilnopравни podlagi pa velja: če se delo kljub sklenjeni podjemni pogodbi opravlja na način, da so podani elementi delovnega razmerja, se oseba šteje za delavca in zanjo velja delovno pravo v celoti.

### 5.3. Finančni vidiki

**Socialni prispevki.** Socialni prispevki se plačujejo le od dohodkov za delo in storitve, ne pa od dohodkov iz prenosa premoženja ali premoženjskih pravic. Od dohodkov za delo in storitve se plačujejo prispevki za zdravstveno zavarovanje (v višini 6,36 % bruto dohodka bremeni izvajalca, 0,53 pa naročnika) ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje (če izvajalec ni nikjer drugje zavarovan za polni delovni čas, izvajalec plača 15,50 %, naročnik pa 8,85 % prispevek, če je zavarovanec že zavarovan za polni delovni čas, prispevek plača le naročnik, izvajalec pa ne (18. člen ZPIZ-2)). Honorarji izvajalcev, ki so v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, so torej obremenjeni manj kot pri nezaposlenih ali zaposlenih s krajšim delovnim časom. Takšna ureditev pogosto daje neprimerne rezultate: če ima naročnik za plačilo nekega dela na razpolago določen znesek za vsakega od dveh izvajalcev (npr. 1000 eur), je neto prejemek polno zaposlenega 541,23 eur, nezaposlenega ali krajše zaposlenega pa 454,72 evra. V praksi se celo

dogaja, da izvajalec, zaposlen s krajšim delovnim časom, zaradi višje plače iz naslova delovnega razmerja plača več prispevkov kot izvajalec, zaposlen s polnim delovnim časom, pa kljub temu mora višje prispevke plačati tudi od svojega honorarja.

**Dohodnina.** Kadar izvajalec delo opravlja v odvisnem razmerju, torej dela pod naročnikovim nadzorom, po njegovih navodilih ter z njegovimi sredstvi, se dohodek obdavči kot **dohodek iz zaposlitve**, natančneje kot dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. Davčna osnova je prejet dohodek, vključno z morebitnimi povračili stroškov in bonitetami, ki je zmanjšan za obvezne delodajalčeve prispevke za socialno varnost in za normirane stroške v višini 10 % (41/4. člen ZDoh-2). Poleg normiranih stroškov lahko prejemnik uveljavlja tudi dejanske stroške prevoza in nočitve. Akontacija dohodnine se plača od davčne osnove po stopnji 25 % (127/10. člen ZDoh-2). Kadar izvajalec opravlja dela neodvisno, samostojno in trajno, se dohodek obdavči kot **dohodek iz dejavnosti** (46. člen ZDoh-2), pri čemer se davčna osnova določi bodisi z upoštevanjem dejanskih prihodkov in odhodkov ali z upoštevanjem dejanskih prihodkov in normiranih odhodkov.

**Poseben davek na določene prejemke.** Razen v nekaj izjemnih primerih,<sup>1</sup> se od podjemne pogodbe plačuje tudi davek na določene prejemke, in sicer po stopnji 25 %, kar bistveno finančno obremeni tako naročnika kot izvajalca. Zato je v praksi podjemna pogodba redko uporabljena oblika pogodbenega razmerja. Prikaz izjem, od katerih se ne plačuje posebni davek na določene prejemke, je eden najbolj očitnih primerov nesistemske ureditvi slovenskega trga dela,

---

<sup>1</sup> Ne plačuje se od prejemkov fizičnih oseb za opravljanje funkcije na podlagi imenovanja državnega ali drugega organa ali opravijo storitev na podlagi napotitve upravnega organa ter od izplačil nagrad in povračil stroškov fizični osebi, ki sodeluje v prostovoljnih, ljubiteljskih, humanitarnih, invalidskih, izobraževalnih, zdravstvenih, kulturnih, športnih, raziskovalnih dejavnostih ter v dejavnostih društev in njihovih zvez, zaradi uresničevanja ciljev oziroma namenov, zaradi katerih so društva ustanovljena ter v sindikalnih in strankarskih dejavnostih; pod pogojem, da izplačila nagrad ne presegajo 150.000 tolarjev letno (približno 650 evrov letno). Davek se tudi ne plačuje od izplačil za občasno ali začasno nego oziroma pomoč invalidom, ki jih fizičnim osebam izplačujejo invalidske organizacije, za spravilo pridelkov v okviru sezonskih del na področju hmeljarstva, sadjarstva in vinogradništva in od izplačil pri sezonskem tradicionalnem izlovu cipljev in drugih rib, ki se pojavijo hkrati z njimi, ki jih fizičnim osebam izplačuje koncesionar (4. člen ZPDDP). Ta davek se tudi ne plačuje od prejemkov, izplačanih iz naslova opravljanja začasnega in občasnega dela upokoјencev, saj ZUTD predvideva svoj davek na prejemke upokoјencev, katerega stopnja je prav tako 25 % (7. člen ZUTD-B).

v katerega se zrcali različno družbeno vrednotenje različnih tipov dela in vpliv posameznih interesnih skupin na oblikovanje davčne zakonodaje.

## **6. AVTORSKA POGODBA**

### **6.1. Opredelitev**

S pogodbo o naročilu avtorskega dela (v nadaljevanju avtorska pogodba) se avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar (99. člen ZASP). Za avtorsko pogodbo se subsidiarno uporabljajo določbe o podjemni pogodbi (99/4. člen ZASP). Avtorsko pogodbo sklepamo, če je delo mogoče opredeliti kot individualno intelektualno stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki je na kakršen koli način izražena (5. člen ZASP), podjemno pogodbo pa, ko gre za ostala, neavtorska dela.

### **6.2. Delovnopравни in finančni vidiki**

Delovnopravna ureditev in finančne obremenitve podjemne in avtorske pogodbe so enake, z eno izjemo: na izplačila iz avtorske pogodbe se ne plačuje posebni davek na določene prejemke.

## **7. SAMOSTOJNI PODJETNIK**

### **7.1. Opredelitev**

Samostojni podjetnik (v nadaljevanju podjetnik) je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja (3/6. člen ZGD-1) in za obveznosti odgovarja z vsem svojim premoženjem (7. člen ZGD-1). Čeprav gre za eno od oblik gospodarskih subjektov, ki so namenjene opravljanju podjetniške dejavnosti na trgu, je v praksi ta postala sredstvo za angažiranje delavcev v razmerjih, ki niso delovna razmerja. Delodajalcem je

takšno angažiranje delavcev v interesu, ker jim omogoča večjo fleksibilnost v smislu trajanja razmerja in manjšo obremenitev z vidika pravic delavcev.

## 7.2. Delovnopравни vidiki

**Trajanost razmerja.** Trajanje razmerja med naročnikom in podjetnikom je odvisno od dogovora med strankama. Noben zakon podjetnika ne ščiti z vidika trajnosti razmerja, saj je v osnovi subjekt, ki ponuja svoje izdelke in storitve na trgu različnim, bolj ali manj znanim naročnikom. Edina izjema pri tem je ureditev ekonomsko odvisnega podjetnika (214. člen ZDR-1).

**Obseg delavskih pravic.** Naročnik, ki na trgu sklene pogodbo o izvedbi storitve, podjetniku ni dolžan zagotavljati niti trajnosti razmerja niti delavskih pravic, ampak je za opravljeno storitev dolžan zgolj plačati dogovorjeno plačilo. Ekonomsko odvisnemu podjetniku pa je naročnik dolžan zagotavljati prepoved diskriminacije ter plačilo za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, ni pa mu dolžan zagotavljati pravic, povezanih z delovnim časom, letnega dopusta, regresa za letni dopust, potnih stroškov, prehrane, nadomestilo za bolniško odsotnost idr. Kadar podjetnik ne ponuja storitev na trgu, ampak kontinuirano opravlja delo za istega naročnika, po njegovih navodilih in nadzorom, je vključen v njegov organiziran delovni proces, je njegova podjetniška oblika zgolj fiktivna, zato lahko iztoži sklenitev delovnega razmerja in pridobi delovnopravno zaščito.

## 7.3. Finančni vidiki

**Socialni prispevki.** Podjetniki plačujejo prispevek za socialno varnost od dneva registracije do dneva izbrisa iz registra. Obvezno so zavarovani za pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in starševsko zavarovanje ter za primer brezposelnosti. Prispevke plačujejo bodisi **v razredu z najnižjo zavarovalno osnovo** za plačilo prispevkov (podjetniki z nizkimi dohodki, katerih dobiček ne preseže 60 % povprečne letne plače zaposlenih v RS, plačujejo prispevke od zavarovalne osnove, ki je 60 % povprečne letne plače zaposlenih v RS), bodisi **v razredu z individualizirano zavarovalno osnovo** (pri podjetnikih z višjimi dohodki je zavarovalna osnova določena v višini dobička zavarovanca kot se ugotavlja po zakonu o dohodnini, pri čemer se ta dobiček zniža za 25 %; najvišja osnova

za prispevke za podjetnike je 3,5-kratnik povprečne slovenske mesečne plače). Kot ukrep spodbujanja samozaposlovanja zakon tudi predvideva, da so samozaposlene osebe oproščene plačila prispevka zavarovanca in prispevka delodajalca po prvem vpisu v register: v prvih 12 mesecih v višini 50 % zneska prispevka, v naslednjih 12 mesecih v višini 30 % (145. člen ZPIZ-2).

**Dohodnina.** Podjetnik od svojih dohodkov plačuje tudi dohodnino. Predmet obdavčitve je dohodek iz dejavnosti, davčna osnova pa je dobiček, ki se ugotovi kot razlika med prihodki in odhodki, doseženimi v zvezi z opravljanjem dejavnosti. Davčna osnova se ugotavlja na dva načina: **pri ugotavljanju davčne osnove z upoštevanjem dejanskih odhodkov** se letna davčna osnova obdavči po progresivni dohodninski lestvici, **pri ugotavljanju davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov** je davčna osnova 20 % prihodkov, od tega se plača davek po stopnji 20 %. Če ima podjetnik 20.000 evrov prihodkov, se mu prizna 80 % normiranih odhodkov, zato je njegova davčna osnova 1600 evrov, od tega pa plača davek po stopnji 20 %, torej 800 evrov.

## 8. ŠTUDENSKO DELO

### 8.1. Opredelitev

Začasno in občasno delo študentov in dijakov (v nadaljevanju študentsko delo) je ena od fleksibilnih oblik dela, značilna za mlade, ki so še vključeni v izobraževalni proces, vendar zaradi finančnih in drugih razlogov želijo na trg dela. Zaradi velike fleksibilnosti, ugodne davčne obravnave in minimalne delovnopravne zaščite je študentsko delo postalo poseben segment trga dela, kar je kratkoročno ustrezalo tako naročnikom kot izvajalcem, je pa natrgalo celovito in sistematično urejenost trga dela. Po vsebini je vrsta civilnopravne pogodbe, v katero je zaradi olajševanja iskanja dela in izvedbe plačila vključen še posrednik – študentski servis. Od avtorske in podjetniške pogodbe se razlikuje tudi po drugačnih finančnih bremenih, povezanih s plačilom za opravljeno delo, ter po minimalni delovnopravni zaščiti, ki jo ZDR-1 izrecno zagotavlja študentom, avtorjem in podjetnikom pa ne.

## 8.2. Delovnopравни vidiki

**Trajnost razmerja.** Študenti niso varovani z vidika trajnosti razmerja. Ker gre za civilnopravno razmerje, je z vidika trajnosti in varnosti odnosa bistvena vsebina pogodbe med strankama, ki pa praviloma ni pisna, zato je dokazovanje dogovorov o trajanju razmerja o opravljanju dela težko. Zakonodaja študentov ne ščiti niti z omejitvijo odpovedi razmerja na utemeljene razloge, niti z minimalnimi odpovednimi roki, niti z odpravninami. V tem smislu je študentsko delo ena najfleksibilnejših oblik opravljanja dela. Ker zakonodaja študentov, ki delajo preko študentske napotnice, ne omenja kot samozaposlenih oseb, se študent, četudi je ekonomsko odvisen od enega samega naročnika, ne more sklicevati na delno delovnopravno zaščito, ki jo ZDR-1 nudi ekonomsko odvisnim osebam (Tičar, 2013: 158).

**Obseg delavskih pravic.** Za študente se uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije in enaki obravnavi glede na spol, o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu mladoletnih delavcev ter o odškodninski odgovornosti (211/7. člen ZDR-1). Poleg tega o delnem delovnopravnem varstvu lahko govorimo tudi v zvezi z vzpostavitvijo minimalne urne postavke, ki je določena z zakonom in se usklajuje z gibanjem povprečne plače (130c. člen ZUJF). Če študenti delajo v prikritih delovnih razmerjih, lahko od delodajalca iztožijo delovno razmerje.

## 8.3. Finančni vidiki

**Socialni prispevki.** V želji po ureditvi socialne in ekonomske varnosti vseh, ki opravljajo delo, ter zagotovitvi bolj primerljivih obremenitev, je bila konec leta 2014 sprejeta nova zakonska ureditev, ki predvideva, da se od plačil za študentsko delo plačujejo nekateri prispevki za socialno varnost (prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje študenta bremeni v višini 15,5 %, delodajalca pa 8,85 %; prispevka za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 % ter za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 %, bremenita delodajalca).

**Koncesijska dajatev.** Od študentskega dela se plačuje koncesijska dajatev v višini 16 % ter dodatna koncesijska dajatev v višini 2 %. Sredstva iz koncesijske dajatve so namenjena za štipendije, delovanje Študentske organizacije Slovenije in stroške organizacij za posredovanje.

**Dohodnina.** Davčna osnova je dohodek (41/4. člen ZDoh-2), zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost in za normirane stroške v višini 10 % od dohodka. Zavezancem se prizna tudi splošna olajšava, a le če drug rezident zanj ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. Poleg tega se študentom prizna posebna osebna olajšava (t. i. študentska olajšava), a le če so mlajši od 26. let. Ob izplačilu plačila za študentsko delo se odvede akontacija dohodnine 22,5 % neto za vsako nakazilo, a le če je nakazilo višje od 400 evrov, če je študent starejši od 26 let ali če ni rezident (127/12. člen ZDoh-2).

## 9. DELO UPOKOJENCEV

### 9.1. Opredelitev

Začasno ali občasno delo upokoјencev (v nadaljevanju delo upokoјencev) se opravlja na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela. Gre za posebno civilnopravno pogodbeno razmerje med delodajalcem in upokoјencem, ki ima lahko tudi nekatere elemente delovnega razmerja. Upokoјenec lahko opravlja največ 60 ur v koledarskem mesecu (27.c/1 člen ZUTD), omejitve pa obstajajo tudi na strani delodajalca, npr. pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca, se lahko opravi največ 60 ur dela mesečno, pri delodajalcu z enim do vključno desetimi do največ 100 ur itd. (27.c/4 člen ZUTD).

### 9.2. Delovnopравни vidiki

**Trajnost razmerja.** Upokoјenci niso varovani z vidika trajnosti razmerja, saj gre pri tej obliki dela že po definiciji za začasno ali občasno delo, pri čemer je minimalna varnost socialnega in ekonomskega položaja delavca varovana z njegovim upokoјenskim statusom.

**Obseg delavskih pravic.** Za delo upokoјencev se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja o prepovedi diskriminacije, nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, enake obravnave glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih ter odškodninski odgovornosti. Za to delo se uporabljajo tudi predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu (27a./2 člen ZUTD). Podobno kot pri študentskem delu je z zakonom določena minimalna urna postavka.

### 9.3. Finančni vidiki

**Socialni prispevki.** Od prejemkov od dela upokojencev se obračunavajo iste davščine kot od prejemkov oseb, ki delajo po podjemni pogodbi. Ker so upokojenci že uživalci pokojnine, se v davčnem smislu obravnavajo enako kot izvajalci, zavarovani za polni delovni čas, kar pomeni, da od bruto zneska upokojencu ni treba plačati 15,5 % prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

**Dohodnina.** Dohodek dela upokojencev se obdavči kot dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. Akontacija se izračuna in plača od davčne osnove po stopnji 25 % (127/10. člen ZDoh-2). Poleg tega se plačuje tudi poseben davek v višini 25 %. Medtem ko pri podjemni pogodbi naročnik obračuna in plača posebni davek na določene prejemke po Zakonu o posebnem davku na določene prejemke (ZPDDP), delodajalci pri delu upokojencev obračunajo posebno dajatev po Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD). Ker je davčna stopnja pri obeh 25 %, je obremenitev dela obeh tipov dela enaka.

## 10. SKLEP

Temeljna usmeritev zakonodajnih rešitev v zadnjem desetletju ostaja postopno približevanje nekaterih (ne pa vseh) vidikov atipičnih in prekarnih oblik dela tistim značilnostim, ki veljajo za delovna razmerja. Različne oblike dela se še vedno najbolj ločijo v segmentu **trajnosti razmerja in pravic iz dela** (npr. pravica do dopusta, regresa za letni dopust, nadomestila za odsotnost zaradi bolezni, dodatkov k osnovni plači zaradi neugodno razporejenega delovnega časa in delovne dobe, povračila stroškov v zvezi z delom itd.). Ker civilne pogodbe služijo občasnemu in začasnemu (pogosto le enkratnemu opravljanju) dela, je razumljivo, da osebi, ki dela (avtorju, študentu, samozaposlenemu), ne morejo nuditi takšnega obsega varnosti razmerja kot to velja za delovno razmerje, ki je namenjeno dalj časa trajajočemu odvisnemu razmerju med delavcem in delodajalcem. Zlorabam civilnih oblik za opravljanje prikritih delovnih razmerij se ni mogoče zoperstavljati z njihovim popolnim vsebinskim prekritjem s pogodbo o zaposlitvi, saj bi po eni strani s tem postale nepotrebne, po drugi pa ne bi več služile svojemu namenu. Razvoj sodne prakse, dodatne pristojnosti delovne inšpekcije in večja ozaveščenost delavcev in delavk, so v zadnjih letih oblikovali

pogoje za sklenitev delovnega razmerja, čeprav je med strankama formalno sklenjena civilna pogodba. Zaradi številnih sodnih postopkov, s katerimi so delavci iztožili sklenitev delovnega razmerja, ter zaradi intenzivnejših intervencij inšpektorata za delo, je v prihodnje na trgu dela mogoče pričakovati manj prikritih delovnih razmerij, saj jasni signali o potrebnosti spoštovanja delovnopravnih predpisov delodajalce motivirajo k urejanju delovnih razmer skladno z zakonodajo. Relativno neuspešen poskus zagotavljanja delne delovnopravne varnosti osebam, ki niso v delovnem razmerju, predstavlja uvedba instituta ekonomsko odvisne osebe. Redka uporaba tega instituta v praksi nakazuje, da je problem segmentacije in zlorabe civilnih oblik in statusov primerneje reševati z zahtevo po transformaciji civilne pogodbe v pogodbo o zaposlitvi, kot pa z ustvarjanjem novih pravnih oblik in statusov.

Analiza kaže na velike razlike pri **finančni obremenitvi**, ki jih posamezne oblike dela prinašajo delodajalcem. V zadnjih letih so bile spremembe na tem področju številne; na makro ravni se finančne obremenitve dela povišujejo (do bistvenega povišanja stroškov dela je v zadnjem času prišlo zaradi dodatnih obremenitev in pravic, povezanih s študentskim, avtorskim in podjetnim delom), nikdar pa ne prihaja do njihovega razbremenjevanja. Medtem ko na primer **pri študentskem delu** socialni prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje študentom prinašajo dodaten obseg pravic (tek pokojninske dobe) in so zato – z vidika načela, da vsako delo šteje – upravičeni, višji prispevki za zdravstveno zavarovanje pa delavcem ne prinašajo dodatnih pravic, ampak služijo kot dodaten vir za financiranje obstoječega korpusa pravic iz zdravstvenega zavarovanja, z vidika delavca in delodajalca pa so razumljeni kot dodatna finančna obremenitev. Davčna zakonodaja ponekod tudi **arbitrarno privilegira ali deprivilegira posamezne oblike dela** in s tem posamezne davčne zavezance (npr. privilegiranje izvajalcev storitev za sindikalne in strankarske organizacije ter državne organe v primerjavi z izvajalci storitev za druge profitne in neprofitne organizacije pri posebnem davku na določene prejemke). Poleg tega se ob obremenitvah nekaterih pogodbenih oblik dela zastavlja vprašanje, **ali obseg davčnih obveznosti ne posega v ustavno pravico do varstva dela**, po kateri država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (66. člen URS). Pri podjetni pogodbi namreč osebi, ki ni polno zavarovana po drugi podlagi (največkrat gre za brezposelne osebe) od 1000 evrov bruto, ki jih za plačilo njene storitve nameni naročnik, po plačilu davkov ostane zgolj 454,72 evrov. Celo pri delovnem razmerju, kjer delavcu pripade tudi celoten korpus delavskih pravic (te podjetniku sploh ne pripadejo) in socialnih

pravic (te podjetniku pripadejo delno, npr. pokojninsko zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo pa ne), je obremenitev dela nižja. Zato se takšna davčna obremenitev pri podjemni pogodbi zdi nesorazmerna.

Raziskovalci se sicer strinjajo, da »vrnitev v preteklost standardnega dela in socialne varnosti, utemeljene na fiksnem delovnem mestu v enem podjetju/ organizaciji s fiksnim delovnim časom« (Kanjuo Mrčela, Ignjatović, 2015: 360) ni več mogoča. Kljub vsemu pa prekomerna segmentacija trga dela povzroča številna individualna in kolektivna tveganja (prekarizacija, psihosocialna tveganja, revščina, razpad družbene kohezivnosti). Zakonodajalec je doslej ta problem naslavljal z zniževanjem standardov varne zaposlitve pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, pa tudi s širjenjem obsega socialnih pravic in povečevanjem finančnih obremenitev, povezanih z uporabo atipičnih oblik dela. Ob tem je potrebno poudariti, da so za preprečevanje prekomerne fleksibilizacije in izključevanja iz trga dela pomembni zlasti mehanizmi za odkrivanje in sankcioniranje prikritih delovnih razmerij. "Vse osebe, ki opravljajo delo za drugega v odvisnem razmerju, ki ima elemente delovnega razmerja, je treba obravnavati kot delavce." (Kresal, 2014: 195) Obstoj različnih pravnih oblik za opravljanje dela ne pomeni njihove proste izbirnosti. Vsak tip pogodbe ima določen namen in je predviden za urejanje točno določenih razmerij. Osnovno vodilo pri urejanju in presoji mora biti enaka obravnava oseb v enakih položajih.

## LITERATURA

- BAGARI, Sara (2017): Socialna varnost »prekarnih delavcev«, magistrska naloga, Pravna fakulteta UL.
- BEČAN, Irena, Nataša BELOPAVLOVIČ, Etelka KORPIČ HORVAT, Barbara KRESAL, Katarina KRESAL ŠOLTES, Špelca MEŽNAR, Martina ŠETINC TEKAVC, Ivan Robnik, Darja SENČUR PEČEK (2016): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. Ljubljana: GV založba.
- FINANČNA UPRAVA (2019): Dohodnina – dohodki iz zaposlitve – dohodki iz drugega pogodbenega razmerja, Ljubljana, februar 2019. Spletna stran: [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek\\_iz\\_zaposlitve/Opis/Drugo\\_pogodbeno\\_razmerje.docx](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_zaposlitve/Opis/Drugo_pogodbeno_razmerje.docx) (Dostopno 28. 4. 2019).
- KALUŽA, Aleš (2013): Davčna obravnava dohodkov iz avtorske pogodbe, Pravna praksa, št. 34, Ljubljana; GV Založba.
- KANJUO MRČELA, Aleksandra, Miroljub IGNJATOVIĆ (2015): Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb v začetku 21. stoletja, Teorija in praksa, let. 52, št. 3, str. 350-379.
- KRESAL, Barbara (2011): Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve, Delavci in delodajalci, let. 11, št. 2-3, str. 169-183.

- KRESAL, Barbara (2012): Primerljivost delovnopravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve, Delavci in delodajalci, let. 12, št. 2-3, str. 245-262.
- KRESAL, Barbara (2014): Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje. Delavci in delodajalci, let. 14, št. 2-3, str. 177-198.
- MDDSZ (2016): Za dostojno delo. Spletna stran: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/21\\_03\\_2016\\_Dostojno\\_delo\\_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf) (obiskano 26.2.2019).
- PLAVŠAK, Nina (1993): Gospodarske pogodbe, prva knjiga. Ljubljana: GV založba.
- TIČAR, Luka (2012): Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo? Ljubljana: Založba Pravna fakulteta UL.
- TIČAR Luka (2013): Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb - novost ZDR-1, Delavci in delodajalci, št. 2-3, str. 151-166.
- SENČUR PEČEK, Darja (2015): Ali redna delovna razmerja izginjajo?, Pravna praksa (42-43). Ljubljana; GV Založba.
- STRBAN, Grega (2008): Socialna varnost oseb aktivnih zunaj delovnega razmerja, Delavci in delodajalci, št. 2-3, str. 345-366.
- TRGOVINSKA ZBORNICA SLOVENIJE (2019): Analiza o prednostih in slabostih zaposlitve za krajši delovni čas, Ljubljana, februar 2019.
- VODOVNIK, Zvone, Luka TIČAR (2016): Osnove delovnega in socialnega prava. Ljubljana: GV založba.

## PRAVNI VIRI

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). 2013. Uradni list Republike Slovenije, 21 (13. 3. 2013). Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (obiskano 21. 4. 2019).
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC). 2014. Uradni list Republike Slovenije, 32 (5. 5. 2014). Spletna stran: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=117354> (obiskano 28. 1. 2018).
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). 2010. Uradni list Republike Slovenije, 80 (12. 10. 2010). Spletna stran: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (obiskano 23. 4. 2019).
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). 2012. Uradni list Republike Slovenije, 96 (14. 12. 2013). Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280> (obiskano 21. 4. 2019).
- Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). 1993. Uradni list Republike Slovenije, 42 (22. 7. 1993). Spletna stran: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282> (obiskano 21. 4. 2019).
- Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP). 1995. Uradni list Republike Slovenije, 21 (14. 4. 1995). Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO403> (obiskano 28. 4. 2019).
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2). 2006. Uradni list Republike Slovenije, 117 (16. 11. 2006). Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4697> (obiskano 24. 4. 2019).

- Obligacijski zakonik (OZ). 2001. Uradni list Republike Slovenije, 83 (25. 10. 2001). Spletna stran: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1263> (obiskano 20. 4. 2019).
- Zakonu o posebnem davku na določene prejemke (ZPDDP). 1993. Uradni list Republike Slovenije, 72 (31. 12. 1993). Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO310> (obiskano 20. 4. 2019).
- Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). 1996. Uradni list Republike Slovenije, 5 (31. 1. 1996). Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO984> (obiskano 20. 4. 2019).
- Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). 2012. Uradni list Republike Slovenije, 40 (30. 5. 2012). Spletna stran: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6388> (obiskano 19. 4. 2019).

## Labour Law and Financial Aspects of Non-standard Forms of Work

Barbara Rajgelj\*

### Summary

Over the last decades, the fundamental orientation of legislative solutions remains a gradual approximation of some (yet not all) aspects of atypical and precarious forms of work to those characteristics that apply to labour relationships. Different forms of work are still most divergent in the segment of the duration of the relationship and the rights deriving from work (e.g. the right to leave, annual leave allowance, sick leave compensations, allowances to basic wages due to unfavourably allocated working hours and age, reimbursement of costs related to work, etc.). Since civil contracts serve an occasional and temporary (often only one-time) work, it is understandable that a person who works (author, student, and self-employed person) cannot be granted the same degree of security of a labour relationship as is the case with a long-term dependent employment relationship between the worker and the employer. The abuse of civil forms of disguised employment relationships cannot be counteracted by their full equalization with the employment contract, since on the one hand they would become unnecessary and, on the other, they would no longer serve their purpose. The development of case law, additional powers of labour inspection and increased awareness of workers have in recent years created conditions for the conclusion of an employment relationship, although a civil contract has been previously formally concluded between the parties. Due to the numerous court proceedings in which the workers have successfully sued for conclusion of a regular employment relationship contract and due to intensified interventions by the labour inspectorate, fewer disguised employment relationships can be expected in the labour market in the future because clear signals of the need to respect labour law regulations motivate employers to regulate working conditions in accordance with the legislation. A relatively unsuccessful attempt to provide partial labour safety to persons who are not in an employment relationship is the introduction of the institute of an economically dependent person. The rare use

---

\* Barbara Rajgelj, PhD, Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, Slovenia  
barbara.rajgelj@fdv.uni-lj.si

of this institute in practice suggests that the problem of segmentation and abuse of civil forms and statuses is more appropriately addressed with the requirement to transform a civil contract into a contract of employment than by creating new legal forms and statuses.