

## Vsebine nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Sara Bagari\*

UDK: 331.106.24:349.2

**Povzetek:** V zadnjih desetletjih so se pojavile različne oblike nestandardnih (atipičnih) oblik dela, povečalo pa se je tudi število atipičnih delavcev. Atipične oblike dela (med drugim) predstavljajo velik izziv tudi učinkovitosti procesa kolektivnih pogajanj. Analiza kolektivnih pogodb je bila zato zastavljena kot pregled določb, ki naslavljajo tri nestandardne (atipične) oblike dela, ki se pojavljajo v določbah kolektivnih pogodb: delo na domu, študentsko delo in agencijsko delo. Prispevek predstavlja izsledke opravljene analize in ugotovitve ter predloge socialnim partnerjem.

**Ključne besede:** kolektivne pogodbe, nestandardne (atipične) oblike dela, socialni dialog, pogajanja za kolektivne pogodbe

### **Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements**

**Abstract:** In the past decades, many different forms of non-standard, atypical work arrangements have expanded, and the number of atypical workers has grown. Atypical forms of work pose a number of challenges to the effectiveness of collective bargaining processes. For that reason, the analysis of collective agreements was designed as an overview of the collective agreements' provisions addressing three atypical forms of

---

Prispevek je bil narejen v sklopu raziskave »Analiza stanja na področju razširjenosti in pokritosti kolektivnih pogodb Slovenije«, ki je bila narejena v okviru projekta »Za krepitev socialnega dialoga« (pogodba št. C 2611-18-712207). Opravljena analiza je v širšem obsegu vsebovala tudi pregled pokritosti s kolektivnimi pogodbami. Ugotovljeno je bilo, da velik izziv pokritosti s kolektivnimi pogodbami predstavljajo prav nestandardne oblike dela. Tej tematiki pozornost posvečamo v tem prispevku.

\* Sara Bagari, magistra prava, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani  
sara.bagari@pf.uni-lj.si

Sara Bagari, Master of Laws, Teacher Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

*work: working at home (home work), student work, and agency work. The paper presents the results of the analysis, its findings, and suggestions.*

**Keywords:** *collective agreements, non-standard (atypical) forms of work, social dialogue, collective bargaining*

## 1. UVOD

Ob naraščanju nestandardnih oblik dela in posameznikov, ki delo opravljajo v takšnih oblikah dela, se pojavlja zahteva po vključevanju teh oblik dela v vsebino kolektivnih pogodb in prizadevanju za (večjo) pokritost s kolektivnimi pogodbami.<sup>1</sup>

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (EESO) o vlogi in priložnosti socialnih partnerjev ter drugih organizacij civilne družbe pri novih oblikah zaposlitve (med drugim) izraža zaskrbljenost zaradi vprašljivega sindikalnega zastopstva in pravic do kolektivnih pogajanj atipičnih delavcev. EESO pri tem izpostavlja bistveno vlogo socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj na vseh ravneh in se v luči velikih (digitalnih, okoljskih in demografskih) sprememb, ki prinašajo velike novosti za delavce, delodajalce in vlogo socialnih partnerjev, zavzema za njuno okrepitev.<sup>2</sup> Primerljivo je navedeno problematiko izpostavila tudi Mednarodna organizacija dela (MOD), ki ugotavlja, da bi morali socialni partnerji razviti inovativne pristope k socialnemu dialogu, vključno z regulativnimi pobudami, ki bi omogočale delavcem v nestandardnih oblikah zaposlitve, da uveljavljajo in uživajo pravice iz veljavnih kolektivnih pogodb.<sup>3</sup> Spremembe na trgu dela namreč predstavljajo enega izmed glavnih dejavnikov in okoliščin, ki ogrožajo obstoječi sistem kolektivnih delovnih razmerij.<sup>4</sup>

Nestandardne oblike dela v praksi ponavadi pomenijo izključenost oseb, ki opravljajo delo v teh oblikah, iz kolektivnega pogajanja. Velja opozoriti, da je dostop do socialnega dialoga namreč nerazdružljivo povezan z dostopom do dostojne plače in dostojnih delovnih razmer.<sup>5</sup> Kolikor kolektivne pogodbe nestandardnih oblik dela ne naslavlajo, lahko to glede na naraščanje števila posameznikov, ki

<sup>1</sup> To je še posebej pomembno glede na vlogo, ki jo kolektivne pogodbe igrajo pri zagotavljanju minimalnih delovnih standardov.

<sup>2</sup> Mnenje EESO, točka 1.1.

<sup>3</sup> ILO, 2016, str.

<sup>4</sup> Franca, 2017, str. 1213.

<sup>5</sup> Kresal Šoltes, 2013, str. 239.

delo opravljajo v teh oblikah dela, hitro pripelje do stanja, ko je velik delež oseb, ki opravljajo delo, nepokrit s kolektivnimi pogodbami. V luči povedanega je pomembno zavedanje, da lahko tudi kolektivne pogodbe skozi regulacijo minimalnih delovnih pogojev igrajo pomembno vlogo pri preprečevanju preknarnosti,<sup>6</sup> ter da se morajo spremembam na trgu dela prilagoditi tudi socialni partnerji.

Namen tega prispevka ni analizirati obstoječe nestandardne oblike dela, niti pravnih okvirjev kolektivnih pogodb, temveč predstaviti izsledke analize kolektivnih pogodb zasebnega sektorja v luči nestandardnih oblik dela. Zanimalo nas je, ali in v kakšnem obsegu, analizirane kolektivne pogodbe urejajo tematiko nestandardnih oblik dela.

## 2. NESTANDARDNE OBLIKE DELA V KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA

Z namenom ugotavljanja ali kolektivne pogodbe sploh naslavljajo nestandardne oblike dela, je bilo skozi hiter pregled kolektivnih pogodb iz vzorca<sup>7</sup> ugotovljeno, da lahko v kolektivnih pogodbah zasledimo določbe o treh nestandardnih oblikah dela – o delu na domu, študentskem delu in agencijskem delu. Temu in ugotovljenemu obsegu urejanja je bila v nadaljevanju prilagojena tudi analiza kolektivnih pogodb, ki je bila zastavljena kot pregled teh določb. Že na začetku pa velja poudariti, da bi socialni partnerji glede na spremembe na trgu dela in naraščanje nestandardnih oblik dela, tej tematiki morali posvečati več pozornosti in jo v večji meri vključiti v pogajanja in navsezadnje v vsebino kolektivnih pogodb.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Sistem kolektivnega pogajanja namreč dopolnjuje državno regulacijo trga dela. Tako Kresal Šoltes, 2014, str. 288.

<sup>7</sup> Vzorec je sestajalo 26 kolektivnih pogodb (KP) zasebnega sektorja: KP dejavnosti trgovine Slovenije, KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije, KP gradbenih dejavnosti, KP komunalnih dejavnosti, KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, KP za kovinsko industrijo Slovenije, KP za zavarovalstvo Slovenije, KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, KP za lesarstvo Slovenije, KP za cestni potniški promet Slovenije, KP za dejavnost železniškega prometa, KP premogovništva Slovenije, KP elektrogospodarstva Slovenije, KP za gozdarstvo Slovenije, KP za obrt in podjetništvo, KP za poštne in kurirske dejavnosti, KP dejavnosti bančništva Slovenije, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva, KP za dejavnost zasebnega varovanja in KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

<sup>8</sup> Tako tudi Mnenje EESO.

## 2.1. Delo na domu

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>9</sup> ureja delo na domu kot posebno obliko pogodbe o zaposlitvi (*Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu*) v 68. – 72. členu. Skladno z določbami ZDR-1 se lahko delodajalec in delavec s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca. Delo na domu se sicer lahko opravlja tudi v drugih oblikah dela (npr. preko podjemne pogodbe), vendar smo se v analizi osredotočili na delo na domu znotraj zaposlitve, saj ga v takšni obliki urejajo tudi kolektivne pogodbe. Pri analizi zakonskih določb je bistvena ugotovitev, da ima delavec, ki delo opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.<sup>10</sup>

Delo na domu omogoča varno prožnost (*flexicurity*) h kateri teži EU. Ker se delo še vedno opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, je delavec delovnopravno varovan v polnem obsegu, po drugi strani pa delo na domu omogoča določeno fleksibilnost.<sup>11</sup> Delo na domu predstavlja fleksibilno obliko dela, ki lahko predstavlja, kolikor je ustrezno urejeno, ustrezno rešitev za obe strani – delavca in delodajalca. Delavcu omogoča, da si sam organizira delo in lažje usklajuje delovno in družinsko življenje. Po drugi strani pa delodajalcu takšna oblika dela nudi možnost, da sledi razvoju informacijske družbe, poveča produktivnost in zmanjša stroške poslovanja. Delo na domu prav tako povečuje zaposlitvene možnosti za osebe z ovirami na trgu dela.<sup>12</sup> V luči povedanega je pomembno,

<sup>9</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

<sup>10</sup> Načelo enakega obravnavanje delavca na domu in delavca, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, določata Konvencija MOD št. 177 o delu na domu (Home Work Convention) in Priporočilo MOD št. 184. Delo na domu, kamor štejemo tudi delo na daljavo, ureja tudi Okvirni sporazum o delu na daljavo, ki so ga evropski socialni partnerji – ETUC, UNICE/UEAPME in CEEP – sprejeli leta 2002. V Sloveniji je okvirni sporazum implementiran zlasti z določbami ZDR-1. Ko govorimo o delu na domu je relevantna tudi zelena knjiga. Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja iz leta 2006, ki skozi proučevanje prožnih oblik zaposlovanja, pozornost namenja tudi delu na daljavo.

<sup>11</sup> O prednostih in slabostih dela na domu glej tudi Korpič Horvat, Etelka, Podjetje in delo, št. 8/1995.

<sup>12</sup> Korpič Horvat, str. 389-390.

da kolektivne pogodbe to možnost, ki bi lahko prispevala k večji varni prožnosti, izrabijo. Tudi EU ugotavlja, da je aktivno sodelovanje socialnih partnerjev bistveno za zagotavljanje, da imajo vsi koristi od prožne varnosti.<sup>13</sup>

### **2.1.1. Delo na domu v določbah kolektivnih pogodb**

V okviru opravljene analize smo ugotavljali ali kolektivne pogodbe omenjajo in urejajo delo na domu. Ugotovljeno je bilo, da štirinajst kolektivnih pogodb dela na domu sploh ne omenja. Izraz delo na domu (niti delo na daljavo) se ne pojavi v štirinajstih od šestindvajsetih analiziranih kolektivnih pogodb dejavnosti. Tri kolektivne pogodbe izrecno vsebujejo posebno določbo o delu na domu, vendar pa vsebinsko zakonske ureditve ne nadgrajujejo.<sup>14</sup> Te kolektivne pogodbe praviloma le povzemajo posamezne vidike zakonske ureditve dela na domu. V kolikor gre zgolj za omembo dela na domu s povezavo na zakonodajno ureditev, so takšne določbe kolektivnih pogodb povsem nepotrebne, saj njihov obstoj v ničemer ne doprinaša obstoječi ureditvi in bi se jih socialni partnerji pri kolektivnemu pogajanju morali izogibati.<sup>15</sup> Nekoliko večji je prispevek, če kolektivna pogodba konkretizira zakonsko ureditev. Tako KP elektroindustrije Slovenije v drugem odstavku 8.a člena konkretizira zakonsko ureditev načela enakega obravnavanja delavcev na domu in delavcev na daljavo v primerjavi z drugimi delavci (glej prvi odstavek 69. člena ZDR-1).<sup>16</sup> KP dejavnosti bančništva Slovenije pa izrecno določa, da se lahko delavec in delodajalec: »*dogovorita, da bo delo na domu trajalo določeno število ur ali dni v tednu, preostanek ur ali dni do polne tedenske delovne obveznosti pa bo delavec na svojem delovnem*

---

<sup>13</sup> Glej Sporočilo Komisije, Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti - nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo, str. 8.

<sup>14</sup> To so: KP elektroindustrije Slovenije, KP za lesarstvo Slovenije in KP dejavnosti bančništva Slovenije.

<sup>15</sup> To velja predvsem za določbo 13. člena KP za lesarstvo Slovenije: »*Glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se neposredno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih.*«

Tako tudi Kresal, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13-24.

<sup>16</sup> Konkretneje 8.a člen KP elektroindustrije Slovenije določa, da ima »*delavec, ki opravlja delo na domu, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja ter pravico do izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter enake možnosti za napredovanje kot ostali delavci.*«

*mestu.*<sup>17</sup> Te pravice delavcu pripadajo že na podlagi zakonske ureditve, vendar pa njihova omemba v kolektivni pogodbi velja kot izrecno opozorilo, da se na njih ne pozabi (denimo pravica do izobraževanja), oziroma izpostavlja fleksibilnost, ki je mogoča pri ureditvi dela na domu (delavec lahko zgolj določen del delovne obveznosti opravlja na domu).

Nekatere kolektivne pogodbe vsebujejo določbe o delu na domu, v katerih zgolj splošno povzemajo zakonsko ureditev,<sup>18</sup> poleg (nepotrebne) povzemanja pa jo v določenih vprašanih tudi nadgrajujejo. Analiza je dalje pokazala, da kolektivne pogodbe zakonsko ureditev nadgrajujejo v primerljivih ali istih vprašanih znotraj treh vsebinskih sklopov: opredelitev in pogoji dela na domu, varnost in zdravje pri delu ter nadomestilo za uporabo lastnih sredstev.

#### *2.1.1.1. Opredelitev in pogoji dela na domu*

V okviru določb o opredelitvi in pogojih dela na domu kolektivne pogodbe določajo pod katerimi pogoji se lahko organizira delo na domu. KP komunalnih dejavnosti (drugi odstavek 53. člena), KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (drugi odstavek 35. člena) in KP dejavnosti poslovanja z nepremičninami (drugi odstavek 30. člena) določajo, da se lahko delo na domu organizira pod naslednjimi pogoji:

- *če gre za takšna dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostorih delodajalca,*
- *če delavec razpolaga s primernimi poslovnimi ali drugimi prostori,*
- *če je zagotovljena varnost pri delu,*
- *če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.*

#### *2.1.1.2. Varnost in zdravje pri delu*

V okviru določb o varnosti in zdravju pri delu, ki je sicer vprašanje, ki ga naslavlja največ kolektivnih pogodb, je določena obveznost delodajalca *zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje*. Pri tem nekatere

<sup>17</sup> Drugi odstavek 30. člena KP dejavnosti bančništva Slovenije.

<sup>18</sup> Kot denimo: »Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.«

kolektivne pogodbe nadgrajujejo zakonsko ureditev s tem, da predvidevajo obveznost delodajalca, da mora *občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu*.<sup>19</sup> Dve kolektivni pogodbi dodata, da se *nadzor lahko opravi zgolj po predhodni najavi delavcu*,<sup>20</sup> ena kolektivna pogodba pa izrecno predvideva tudi *obveznost delavca, da mora tak nadzor omogočiti*.<sup>21</sup>

### 2.1.1.3. Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev

Pomembno vlogo (lahko) kolektivne pogodbe igrajo tudi pri urejanju nadomestila za uporabo delavčevih sredstev. Kolektivne pogodbe, ki nadgrajujejo zakonsko ureditev po kateri se ureditev nadomestila uredi s pogodbo o zaposlitvi, vsebujejo identično določilo: »*Delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije*.«<sup>22</sup> Te kolektivne pogodbe delavcem zagotavljajo močnejše varstvo, saj konkretno določajo najnižjo dopustno višino nadomestila za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije. Zakon namreč predvideva zgolj ureditev nadomestila s pogodbo o zaposlitvi, vendar pa ne opredeljuje višine takega nadomestila in jo v celoti prepušča dogovoru, kjer pa lahko prevladajo interesi močnejše stranke, delodajalca.<sup>23</sup>

Kot primer dobre prakse velja izpostaviti KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami, ki v 30. členu določa, da se lahko ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali v času trajanja delovnega razmerja delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu oziroma o delu na daljavo. Poleg nekaterih določb, ki jih najdemo tudi v drugih kolektivnih

<sup>19</sup> To določajo KP komunalnih dejavnosti, KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, KP za zavarovalstvo, KP za dejavnost železniškega prometa, KP za poštno in kurirske dejavnosti, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva ter KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

<sup>20</sup> Glej tretji odstavek 53. člena KP komunalnih dejavnosti in tretji odstavek 30. člena KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

<sup>21</sup> Glej tretji odstavek 57. člena KP železniškega prometa.

<sup>22</sup> Tako določilo vsebujejo: KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, KP za dejavnost železniškega prometa, KP za poštno in kurirske dejavnosti, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva ter KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

<sup>23</sup> Tako Kresal, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13-24.

pogodbah,<sup>24</sup> velja izpostaviti še določbo četrtega odstavka, ki predvideva, da se *pravice, obveznosti in dolžnosti, ki izhajajo iz posebnosti dela na domu oziroma dela na daljavo ter posebni pogoji za opravljanje tega dela in posebni načini medsebojnega informiranja uredijo s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi*. Četrty odstavek kot primer take ureditve predvideva določitev neposredno nadrejenega vodje. Skladno s petim odstavkom se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi ali v aneksu k pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi *o obsegu dela, ki mora biti opravljen v določenem času in morebitni pripadajoči nagradi v primeru doseganja boljših delovnih rezultatov*. Šesti odstavek 30. člena pa določa, da se delavec in delodajalec dogovorita *o načinu informiranja z namenom, da se delavcu omogoči redne stike s sodelavci in dostop do podatkov o dogajanju v podjetju, enak dostop do usposabljanja in s tem razvoja karierne poti*. Pomemben je tudi osmi odstavek, ki izrecno določa, da se v primeru, da delavec zavrne ponujeno delo na domu oziroma delo na daljavo, njegov delovno pravni status ne sme spremeniti. Navkljub občutno bolj obsežnemu urejanju kot v primeru ostalih analiziranih pogodb, še vedno velja pretehtati ali je v kolektivno pogodbo mogoče vključiti še kakšno določilo (oziroma tudi obveznost, da se vprašanje uredi v pogodbi ali aneksu) z namenom, da se delodajalce in delavce opozori na vprašanja, ki jih naj imajo v mislih, ko se dogovarjajo o delu na domu.

### **2.1.2. Ugotovitve in predlogi**

Ugotovimo lahko, da analizirane kolektivne pogodbe delo na domu urejajo v manjšem obsegu, saj delavcem praviloma ne zagotavljajo večjega obsega pravic, kot jim gre že po zakonu. V zvezi s tem velja poudariti, da slovenska zakonodaja kot temeljno načelo določa pravilo o enakem obravnavanju delavcev na domu in jim zagotavlja enake pravice, kot pripadajo delavcem, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca.

Zakon daje tudi možnost, da delavec zgolj del dela opravi na domu. Ta način se lahko izkaže za še posebno ustreznega. Po eni strani omogoča, da ima delavec stalen stik z delodajalcem in sodelavci na dneve, ko delo opravlja na sedežu delodajalca ter na ta način zagotavlja večjo vključenost v timsko delo, po drugi

---

<sup>24</sup> Glej drugi, tretji in sedmi odstavek 30. člena.



strani pa ohrani vse prednosti dela na domu.<sup>25</sup> Navedeno velja zgolj, če delavec in delodajalec medsebojne pravice in obveznosti ustrezno in konkretno opredelita. V zvezi s tem velja ugotoviti, da nobena kolektivna pogodba ne ureja možnosti, da delavec predlaga delo na domu. Delavec seveda delo na domu lahko predlaga v vsakem primeru, vendar bi bilo smiselno v kolektivne pogodbe vključiti tudi določbo o tem, kdaj je delodajalec dolžan takšnemu predlogu ustreči.

Ker gre za fleksibilno obliko, ki prinaša prednosti za obe stranki (delavca in delodajalca), hkrati pa omogoča zaposlovanje gibalno oviranih oseb, velja tej obliki v prihodnje v kolektivnih pogodbah nameniti več pozornosti, ki bi dejansko nadgrajevale zakonsko ureditev.<sup>26</sup> Pri tem je treba upoštevati tveganja, ki se pojavijo, če delavec delo opravlja na domu.<sup>27</sup> Ta tveganja se uresničijo predvsem, če delo na domu ni natančno opredeljeno, pravice, ki jih ima delavec, ko opravlja delo na domu, pa niso prilagojene naravi opravljanja dela. Na ta način lahko delo na domu hitro pomeni opravljanje nadurnega dela, ki ni plačano, ker ni beleženo.<sup>28</sup> Določbe morajo zato jasno opredeljevati delo na domu, na način, da zagotavljajo zaupanje med delavcem in delodajalcem, ki nimata neposrednega stika, ko gre za delo na domu. Primerno je, da kolektivna pogodba vsebuje določbe o načinu organizacije dela in delovnega časa, ko delavec opravlja delo na domu, tako, da preprečuje tveganje, da delodajalec delavcu naloži prevelik obseg dela, ki ga delavec v rednem delovnem času ne more opraviti. Določbe kolektivne pogodbe morajo dalje poskrbeti za ustrezno ovrednotenje uporabe delavčevih lastnih sredstev, če delavec uporablja lastna sredstva oziroma morajo predvideti kdo in na kakšen način ta sredstva zagotavlja.<sup>29</sup> Višina nadomestila mora zajeti amortizacijo vseh sredstev, ki jih delavec uporablja pri svojem

---

<sup>25</sup> Denimo delavec ima še vedno možnost usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti.

<sup>26</sup> To velja še toliko bolj v storitvenih dejavnostih, kjer je možnost za delo na domu (kakor tudi delo na daljavo) večja zaradi narave tega dela (možnost uporabe informacijske tehnologije).

<sup>27</sup> Določbe o delu na domu naj sicer sledijo smernicam, ki so zarisane že v Konvenciji MOD št. 177 o delu na domu, bolj podrobneje pa opredeljene tudi v Priporočilu MOD št. 184 ter v Okvirnem sporazumu o delu na daljavo.

<sup>28</sup> V zvezi s tem velja izpostaviti določbo prvega odstavka 8.a člena KP elektroindustrije SI, ki določa negativno opredelitev dela na domu: »za delo na domu, kot ga ureja zakon, ki ureja delovna razmerja, se ne šteje delo, ki ga delavec občasno opravlja na domu ali v drugih prostorih, ki niso delovni prostori delodajalca.« Ta določba neutemeljeno oži zakonodajno opredelitev dela na domu, po drugi strani pa ne ponuja odgovora na vprašanje kako se obravnava takšen način opravljanja dela, kar lahko ima za posledico, da se delavcu takšno delo ne priznava.

<sup>29</sup> Po priporočilu MOD št. 184 bi delavec, ki dela na domu, moral dobiti nadomestilo za stroške, povzročene v zvezi z delom.

delu in vse stroške, ki mu pri tem nastajajo<sup>30</sup> (nadomestilo naj ne zajema zgolj amortizacije računalnika, ampak tudi večje stroške elektrike, ki delavcu zato nastanejo).<sup>31</sup> Ne gre pozabiti tudi na medsebojno obveščanje med delavcem in delodajalcem ter zagotavljanja vseh relevantnih informacij, pa tudi zagotavljanja izobraževanja in usposabljanja za delavca, ki dela na domu.

## 2.2. Študentsko delo

Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki ga študent ali dijak opravlja preko pooblaščenice organizacije (študentski servisi, Zavod RS za zaposlovanje, agencije za delo) na podlagi študentske napotnice. Teorija opozarja, da je študentsko delo najpomembnejši vzrok prekarizacije med mladimi.<sup>32</sup> Posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom še vedno urejata Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti<sup>33</sup> in Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.<sup>34</sup> Pomemben korak k ureditvi študentskega dela je naredil ZUJF-C,<sup>35</sup> ki je določil minimalno bruto urno postavko in še pomembneje – vključil začasno in občasno delo dijakov in študentov v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Ko govorimo o študentskem delu v kolektivnih pogodbah, velja spomniti, da nekatere študijske smeri zahtevajo obvezno prakso, prakso pa je lahko študent dolžan opraviti tudi iz naslova prejemanja kadrovske štipendije. Če študent pri

<sup>30</sup> Tako tudi Kresal, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13-24.

<sup>31</sup> V zvezi s tem velja opozoriti, da se v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2) med dohodke iz delovnega razmerja šteje tudi nadomestilo za uporabo lastnih sredstev, vendar se v davčno osnovo ne všteva pod pogojem, da je določeno s posebnimi predpisi ali na podlagi kolektivne pogodbe oziroma notranjega akta delodajalca, da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela, in pod pogojem, da je delodajalec določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek – do višine 5% mesečne plače delojemalca, vendar ne več kot do višine 5% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji (glej 10. točko 44. člena ZDoh-2).

<sup>32</sup> Tako Breznik, 2013, str. 44.

<sup>33</sup> Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C.

<sup>34</sup> Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD. Akta sta sicer z uveljavitvijo ZUTD 1. januarja 2011 prenehala veljati, razen določb, ki urejajo študentsko delo – te se uporabljajo do sprejetja zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentov.

<sup>35</sup> Uradni list RS, št. 95/14.

delodajalcu delo opravlja v okviru obvezne prakse, morata fakulteta in delodajalec skleniti pogodbo o nujenju obvezne prakse. Če pa študent delo opravlja kot neobvezno prakso, ga praviloma opravlja na podlagi študentske napotnice. V tem primeru je zakonsko določena minimalna urna postavka, ki jo mora delodajalec izplačevati študentu preko študentskega servisa. Študent je zavarovan tudi v sistemu socialnih zavarovanj, delodajalec pa mu je dolžan zagotavljati varnost in zdravje pri delu.<sup>36</sup> Vendar pa zakonodaja ne določa obveznosti delodajalca, da študentu zagotavlja tudi povračilo drugih stroškov (denimo prehrane in potnih stroškov).<sup>37</sup>

Za namene analize smo se osredotočili na študentsko delo, ki ga študentje (in dijaki) opravljajo izven okvirov obvezne prakse, torej prostovoljno oziroma po lastni izbiri.

### **2.2.1. Študentsko delo v določbah kolektivnih pogodb**

Zgolj dve kolektivni pogodbi (od šestindvajsetih) v določbah o osebni pristojnosti ne določata, da veljata tudi za študente. To sta KP za dejavnost zasebnega varovanja in KP dejavnosti bančništva. Prva študentskega dela sploh ne omenja. Kot primer dobre prakse pa velja izpostaviti določbo tretjega odstavka 34. člena KP dejavnosti bančništva, ki (navkljub izostanku drugih določb o študentskem delu) določa, da *odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ni utemeljena, če ima delodajalec na delovnih mestih določene organizacijske enote, za katera se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot za delovno mesto, ki ga zaseda delavec, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, osebe, ki delajo preko študentskega servisa, preko delodajalca, ki zagotavlja delo drugim uporabnikom, ali če gre za upokojeence.*

---

<sup>36</sup> Delodajalec je dolžan varnost in zdravje pri delu skladno z določbami Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) zagotavljati vsem osebam, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi opravljajo delo za delodajalca, vključno z osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.

<sup>37</sup> Več o ureditvi študentskega dela glej npr. Bobovnik, Andraž. Ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C, Delavci in Delodajalci, št. 1/2015, str. 99 do 116, Knez, Igor. Nova ureditev študentskega dela, Delavci in Delodajalci, št. 2-3/2014, str. 165-175, Scortegagna Kavčnik, Nina. Plačilo in drugi pravni vidiki študentskega dela, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2017, str. 243-262, ipd.

Dvanajst kolektivnih pogodb določa, da se uporabljajo za študente na obveznem praktičnem usposabljanju in (razen ene)<sup>38</sup> opredeljujejo pravice, ki gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju v širšem ali manjšem obsegu. Te kolektivne pogodbe primerljivo določajo, da je *delodajalec dijakom in študentom na obvezni praksi dolžan zagotavljati plačilo skladno z učno pogodbo, seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, ustrežna zaščitna sredstva, zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe pri delu, ustrežno mentorstvo in uvajanje v delo ter prehrano med delom*. Praviloma vsebujejo tudi določbo, da se *plačilo za delo in povračilo stroškov v zvezi z delom dijakom in študentom na obveznem usposabljanju izplačujejo pod pogoji in v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovno in osnovo za prispevke za socialno varnost*.<sup>39</sup> Če pa višine nagrad in povračil stroškov ne omejujejo na neobdavčen znesek neposredno v relevantnem členu, pa napotujejo na tarifni del kolektivne pogodbe, ki potem vsebuje to omejitev.<sup>40</sup> Nekatere kolektivne pogodbe glede nagrade določajo, da pripada dijakom in študentom *najmanj v višini 15 % povprečne plače v RS za pretekli mesec*.<sup>41</sup>

Dve kolektivni pogodbi<sup>42</sup> omenjata tudi študente na počitniški (neobvezni) praksi in opredeljujeta pravice, ki gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju na podlagi zakona, vendar pa teh pravic dodatno ne širita. Kot pozitivno velja izpostaviti predvsem določbo glede dolžnosti, da delodajalec študentu zagotavlja *ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo*. Deset kolektivnih

<sup>38</sup> KP za cestni potniški promet.

<sup>39</sup> Denimo 62. člen KP dejavnosti trgovine določa, da se povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom na obveznem praktičnem usposabljanju izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost. Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo v skladu s predpisi, ki urejajo vzgojo in izobraževanje, se skladno z 12. členom Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 172 evrov za opravljeno obvezno praktično delo v obdobju enega meseca. Povračilo stroškov za prehrano med delom se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, za vsak dan, ko je delojemalec na delu prisoten štiri ure ali več, do višine 6,12 evra (2. člen Uredbe). Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, do višine stroškov javnega prevoza od običajnemu prebivališču najbližjega postajališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča (3. člen Uredbe).

<sup>40</sup> Glej KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn, pa tudi KP za kovinsko industrijo, KP komunalnih dejavnosti.

<sup>41</sup> Glej 41. člen KP za zavarovalstvo.

<sup>42</sup> KP za poštno in kurirske dejavnosti in KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva.

pogodb pa pravice, ki gredo študentu na počitniški (neobvezni) praksi na podlagi zakona, nadgrajuje oziroma širi. Pri tem nekatere kolektivne pogodbe ne razlikujejo med obveznim in neobveznim študentskim delom in vsebujejo splošno določbo »študenti na praksi« ali »študentom na praksi (obvezni, počitniški)«, obveznost prakse pa omenjajo zgolj v okviru določb o nagradi za opravljeno delo. Iz tega lahko sklepamo, da tudi študentom na počitniški (neobvezni praksi) pripadajo pravice, za katere ni izrecno določeno, da pripadajo zgolj študentom na obvezni praksi (denimo prehrana med delom, če je organizirana za zaposlene, skladno s peto alinejo 24. člena KP dejavnosti gostinstva in turizma).<sup>43</sup>

### **2.2.2. Ugotovitve in predlogi**

Urejanje študentskega dela v kolektivni pogodbi se nam na prvi pogled lahko zdi nesmiselno in neutemeljeno, saj se študentje ne štejejo kot »trajni del kolektiva«. Takšen način gledanja ni problematičen, ko govorimo o praksah, ki predstavljajo obvezen del študijskega programa. Kot je bilo ugotovljeno skozi analizo kolektivnih pogodb, kolektivne pogodbe študente na obvezni praksi praviloma tudi pokrivajo in (bolj ali manj primerno) določajo pravice, ki jim pripadajo. Vendar pa je treba vzeti v obzir, da študentsko delo zelo hitro preraste v prekarno delo.<sup>44</sup> Do tega pride, ko se delo opravlja izven okvirov študentskega dela kot začasnega in občasnega dela. Pravilna je ugotovitev, da se je »študentsko delo iz oblike socialnega korektiva in pomoči študentom pri pridobivanju delovnih izkušenj preobrazilo v obliko fleksibilnega zaposlovanja in anomalijo, ki obremenjuje trg delovne sile.«<sup>45</sup> Tudi kolektivne pogodbe lahko igrajo pomembno vlogo pri preprečevanju, da študentsko delo nadomešča redne zaposlitve. Kot primer dobre prakse lahko izpostavimo KP dejavnosti bančništva, ki izrecno določa neutemeljenost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če ima delodajalec na teh delovnih mestih študente, osebe, ki delajo, preko delodajalca, ki zagotavlja delo drugim uporabnikom

---

<sup>43</sup> Takšne določbe vsebujejo KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP za dejavnost elektroindustrije, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, KP za lesarstvo, KP za dejavnost železniškega prometa ter KP za gozdarstvo.

<sup>44</sup> Iz prakse lahko namreč zaznamo, da se velik del študentskega dela opravlja v obliki prikritega delovnega razmerja.

<sup>45</sup> Bobovnik, 2015, str. 101.

ali upokojuje. Kot primer dobre prakse velja dalje izpostaviti tudi kolektivne pogodbe, ki nadgrajujejo pravice, ki gredo študentom, ki opravljajo neobvezno (počitniško) prakso, na podlagi zakona. Praviloma gre za zagotavljanje prehrane med delom oziroma povračilo stroškov za prevoz. S tem se lahko vsaj deloma korigira nizke urne postavke, ki so praviloma določene v višini minimalne urne postavke. Navsezadnje gre v obeh primerih (stroški prehrane in potni stroški) za stroške, ki študentu dejansko nastanejo. Čeravno posamezniku s statusom študenta pripadajo določene ugodnosti (študentski boni, subvencioniran javni prevoz), mu te ugodnosti ne zagotavljajo kritja vseh stroškov, ki mu nastanejo (prehrana, pot na in iz dela).

Ugotovimo lahko, da kolektivne pogodbe praviloma naslavljajo študente, ki opravljajo obvezno prakso, v (pre)majhni meri pa širijo pravice študentov, ki opravljajo neobvezno, počitniško prakso. Socialni partnerji bi morali izkoristiti možnost, ki jim ga mehanizem kolektivnih pogodb nudi in tematiko študentskega dela (v večji meri) vključiti v kolektivna pogajanja. Ustrezna regulacija študentskega dela lahko namreč preko zagotavljanja primerljivega obsega pravic prepreči oziroma vsaj omeji »nadomeščanje« delavcev s študenti in prekarizacijo študentskega dela.

### 2.3. Agencijsko delo

Agencijsko delo ZDR-1 ureja v poglavju o pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (59. – 63. člen).<sup>46</sup> Pogoje za opravljanje dejavnosti agencijskega dela ureja Zakon o urejanju trga dela (ZUTD).<sup>47</sup> Delavec je skladno z drugim odstavkom 61. člena ZDR-1 v obdobjih napotitve k uporabniku upravičen do plačila za delo in nadomestil po dejanskem delu pri uporabniku, pri čemer se upoštevajo predpisi, kolektivne pogodbe in splošni akti uporabnika. Navedeno pomeni, da je delavec v času napotitve upravičen do vseh izplačil, do katerih bi bil upravičen, če bi bil pri uporabniku neposredno zaposlen.<sup>48</sup> Izpostaviti velja

---

<sup>46</sup> Namesto »delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela« ali »zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku« se v prispevku uporablja pojem »agencijsko delo«, kot krajši pojem, ki je uveljavljen v praksi.

<sup>47</sup> Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17.

<sup>48</sup> Kresal Šoltes, 2016, str. 350.

še določbo drugega odstavka 63. člena ZDR-1, ki določa, da morata uporabnik in delavec v času opravljanja dela delavca pri uporabniku, glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika. Iz tega izhaja, da je agencijski delavec upravičen do vseh pravic in obenem zavezan izpolnjevati vse obveznosti, kot če bi bil pri uporabniku neposredno zaposlen. Tretji odstavek istega člena dalje določa, da to pomeni (tudi) pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo.<sup>49</sup> Če povzamemo, že skladno z zakonskimi določbami, delavcu v času, ko opravlja delo pri uporabniku, pripadajo vse pravice iz kolektivne pogodbe, ki zavezuje uporabnika, delavca pa varuje načelo enakega obravnavanja.<sup>50</sup>

Agencijsko delo zaradi svoje specifičnosti terja posebno obravnavo tudi znotraj kolektivnih pogodb. Pri agencijskem delu gre za tristransko pogodbeno razmerje, ki se že zaradi večjega števila strank razlikuje od tipičnega dvostranskega delovnega razmerja, ki ga tvorita (zgolj) delavec in delodajalec. Iz tega razloga je nujno, da so pravice in obveznosti jasno določene za vse tri stranke – za delavca, delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in uporabnika, za katerega delavec opravlja delo na podlagi napotitve. Pomembno nalogo pri opredelitvi pravic in obveznosti za vse tri stranke igrajo poleg zakona tudi kolektivne pogodbe.

---

<sup>49</sup> Ta zakonska določba je povzeta po zahtevi iz četrtega odstavka 6. člena Direktive 2008/104/ES, ki določa, da se napotenemu delavcu omogoči tudi dostop do dobrin ali bonitet v podjetju uporabnika, zlasti do menze, otroškega varstva in prevoznih storitev, in sicer pod enakimi pogoji, kot jih imajo delavci, ki jih podjetje zaposli neposredno, razen če je razlika v obravnavanju upravičena zaradi objektivnih razlogov. (Kresal Šoltes, 2016, str. 359).

<sup>50</sup> Na ravni EU je bila leta 2008 sprejeta Direktiva 200/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ki so jo morale države implementirati do 5. decembra 2011, ki (med drugim) predpisuje obvezno uporabo načela enakega obravnavanja (ki je bilo omenjeno že pri institutu dela na domu). Direktiva 2008/104/ES v 5. členu določa, da morajo biti osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve agencijskih delavcev v času njihove napotitve vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje (uporabnik) zaposlilo neposredno na isto delovno mesto. Teorija v zvezi s tem upravičeno stoji za stališčem o široki interpretaciji načela enakega obravnavanja (Več glej Kresal Šoltes, 2016, str. 334). Na ravni MOD tematiko agencijskega dela ureja Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje in istoimensko Priporočilo št. 188, ki pa ju Slovenija ni ratificirala.

### 2.3.1. Agencijsko delo v določbah kolektivnih pogo**d**

Kolektivne pogodbe lahko glede na določbe o agencijskem delu razdelimo v tri skupine. Prva, največja skupina, ki jo sestavlja šestnajst kolektivnih pogo**d**, agencijskega dela oziroma agencijskih delavcev sploh ne omenja. Druga skupina, ki jo sestavljajo tri kolektivne pogodbe, vsebuje določbo, da *kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi napotila delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju, vendar zgolj glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon*.<sup>51</sup> Tretjo skupino pa predstavlja šest kolektivnih pogo**d**, ki določajo, da *kolektivna pogodba velja tudi za delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcu, skladno s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, ne da bi to veljavnost vezala na obseg, kot ga določa zakon*.<sup>52</sup>

Glede na navedeno lahko ugotovimo, da kolektivne pogodbe agencijsko delo opredeljujejo zgolj v delu glede osebne veljavnosti, ko izrecno določajo, da kolektivna pogodba velja tudi za agencijske delavce. Kot je bilo pojasnjeno, to izhaja že iz zakonodajne ureditve, zato takšna določba vsebinsko ne pomeni nadgradnje, vendar pa je prav, da imajo socialni partnerji ob podpisu kolektivne pogodbe pred očmi, da se osebna veljavnost kolektivne pogodbe v času napotitve v celoti razteza tudi na agencijske delavce. Iz tega razloga takšno določbo ne štejemo kot nepotrebno.

Od vseh kolektivnih pogo**d** pa zgolj ena tematiko agencijskega dela ureja podrobneje. KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti namreč izrecno določa, da imajo (tudi)<sup>53</sup> *napoteni delavci, ki pri delodajalcu kot uporabniku opravljajo delo, ves čas trajanja delovnega razmerja pravico do vpogleda v vsebino kolektivnih pogo**d** in ostalih aktov, ki zavezujejo delodajalca, na pri delodajalcu običajen način*. V 44. členu lahko zasledimo dodatno obveznost delodajalca in sindikata, da skrbita, da so s *planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja*,

<sup>51</sup> Glej KP gradbenih dejavnosti, KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in KP za kovinsko industrijo.

<sup>52</sup> Glej KP komunalnih dejavnosti, KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, KP za poštne in kurirske dejavnosti, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva in KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

<sup>53</sup> Člen se sicer nanaša na delavce.



pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce. Takšne določbe kolektivnih pogodb vsekakor predstavljajo primer dobre prakse. V isti kolektivni pogodbi pa lahko najdemo tudi primer »slabe prakse«. Določba 19. člena predmetne kolektivne pogodbe namreč izkorišča zakonsko možnost<sup>54</sup> in določa, da število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 50 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku.<sup>55</sup> Takšnemu urejanju v kolektivnih pogodbah bi se socialni partnerji morali izogibati.

Drugih določb o agencijskem delu oziroma agencijskih delavcih ni moč najti v nobeni izmed analiziranih kolektivnih pogodb.

### 2.3.2. Ugotovitve in predlogi

Ugotovimo lahko, da vse kolektivne, z izjemo ene, agencijsko delo oziroma konkretnije agencijske delavce omenjajo le v določbah o osebni veljavnosti in v ničemer ne širijo pravic, ki gredo agencijskim delavcem v času napotitve na podlagi zakona. Pri tem pa vendarle velja izpostaviti, da so skladno z zakonsko ureditvijo agencijski delavci v celoti izenačeni z delavci, ki so zaposleni pri uporabniku. Žal iz prakse izhaja, da do razlik vendarle prihaja, saj agencijski delavci že zaradi statusa, ki ga imajo, niso deležni enakih pravic. To velja predvsem, ko govorimo o dodatnem usposabljanju, izobraževanju in nasploh kariernem razvoju agencijskega delavca.<sup>56</sup> Zato velja poudariti, da morajo

<sup>54</sup> Tretji odstavek 9. člena ZDR-1 določa primere, v katerih je mogoča ureditev v kolektivni pogodbi »in peius«. Skladno z določbo tretjega odstavka 59. člena ZDR-1 število agencijskih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, pri čemer se v to kvoto ne všttevajo agencijski delavci, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas. Vendar pa ZDR-1 omogoča, da se kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti dogovori za večji odstotek. Za male delodajalce omejitev glede deleža agencijskih delavcev ne velja.

<sup>55</sup> Člen v nadaljevanju povzema zakonsko ureditev: »V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.«

<sup>56</sup> Skladno s tretjim odstavkom 62. člena ZDR-1 je dolžan izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s 170. členom delavcu zagotavljati delodajalec za zagotavljanje dela. Zakon s tem sledi zahtevi 6. člena Direktive 2008/104/ES glede dostopa agencijskih delavcev do poklicnega usposabljanja, bonitet in drugih ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem.

socialni partnerji ob urejanju nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah, imeti pred očmi uresničevanje kolektivnih pravic v praksi in jih oblikovati na način, da je zagotovljena njihova učinkovitost.

Kot primer dobre prakse lahko izpostavimo tretji odstavek 44. člena KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, ki določa obveznost delodajalca in sindikata, da skrbita, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce. Določba sicer te obveznosti ne specifikira v zadostni meri, še vedno pa izpostavlja problematiko, ki se pojavlja navkljub načelu enakega obravnavanja. Smiselno bi bilo storiti še korak naprej in to obveznost konkretizirati.

V luči porasti števila agencijskih delavcev, bi bilo primerno, da socialni partnerji specifikke, ki jih prinaša agencijsko delo, vključijo v kolektivna pogajanja in navsezadnje v kolektivne pogodbe. Pri tem se morajo opreti na načelo enakega obravnavanja. S konkretnjšo opredelitvijo obveznosti uporabnika pa lahko poskrbijo, da se načelo udejanja tudi v praksi.

## **2.4. Kolektivne pogodbe glede na vrednost izbranih kazalnikov**

Obseg urejanje tematike treh zgoraj obravnavanih nestandardnih oblik dela v analiziranih kolektivnih pogodbah smo za namene bolj preglednega prikaza tudi ovrednotili. Za ta namen smo uporabili tri kazalnike: kazalnik delo na domu (DOM), kazalnik študentsko delo (ŠTUD) in kazalnik agencijsko delo (AGENC). Pomen in vrednost kazalnikov sta podrobneje obrazložena v nadaljevanju.

### **2.4.1. Kazalnik delo na domu (DOM)**

Kazalniku DOM so bile določene tri vrednosti:

- Vrednost 0 se pripiše kolektivni pogodbi, če ta nima nobene izrecne omembe dela na domu.
- Vrednost 1 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba izrecno omenja delo na domu oziroma ima vsaj eno posebno določbo, ki se izrecno nanaša na delo na domu, vendar pa vsebinsko zakonodajne ureditve ne nadgrajuje.

- Vrednost 2 se pripiše kolektivni pogodbi, če nadgrajuje zakonsko ureditev v enem vprašanju.
- Vrednost 3 se pripiše kolektivni pogodbi, če nadgrajuje zakonsko ureditev v dveh ali več vprašanjih.

Pri vrednostih kazalnika 2 in 3 so pripisane še črke a, b ali c – odvisno od vprašanja, ki ga kolektivna pogodba nadgrajuje:

- a) Če je pripisana črka a, pomeni, da kolektivna pogodba nadgrajuje zakonsko ureditev na način, da bolj podrobno določa opredelitev in pogoje pod katerimi se delo lahko opravlja na domu.
- b) Če je pripisana točka b, pomeni, da kolektivna pogodba nadgrajuje zakonsko ureditev na področju varnosti in zdravja pri delu.
- c) Če je pripisana točka c, pomeni, da kolektivna pogodba nadgrajuje zakonsko ureditev na način, da bolj podrobno opredeljuje nadomestilo za uporabo lastnih sredstev oziroma njegovo višino.

#### **2.4.2. Kazalnik študentsko delo (ŠTUD)**

Kazalnik za analizo kolektivnih pogodb v luči študentskega dela (ŠTUD) je oblikovan tako, da kaže, kakšna je vloga kolektivnih pogodb pri urejanju študentskega dela. Pri oblikovanju vrednosti kazalnika je bilo upoštevano, da je določena minimalna urna postavka študentskega dela, vključenost študentov v socialna zavarovanja ter obveznost delodajalca, da vsem, ki pri njem opravljajo delo, zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

Kazalniku so določene tri vrednosti:

- Vrednost 0 se pripiše kolektivni pogodbi, če ta nima nobene izrecne omenbe študentov oziroma študentskega dela.
- Vrednost 1 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba izrecno določa, da se uporablja za študente na obveznem praktičnem usposabljanju in opredeljuje pravice, ki gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju.
- Vrednost 2 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba izrecno omenja tudi študente na počitniški (neobvezni) praksi in opredeljuje pravice, ki

gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju na podlagi zakona.

- Vrednost 3 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba širi (nadgrajuje) pravice, ki gredo študentu na počitniški (neobvezni) praksi na podlagi zakona.

### **2.4.3. Kazalnik agencijsko delo (AGENC)**

Kazalnik za analizo kolektivnih pogodb v luči agencijskega dela (AGENC) je oblikovan tako, da kaže, kakšna je vloga kolektivnih pogodb pri urejanju agencijskega dela. Pri oblikovanju vrednosti kazalnika je bilo upoštevano, da že ZDR-1 določa, da gredo delavcu v času napotitve vse pravice pod pogoji in v višini, kot jih določajo predpisi, kolektivna pogodba in splošni akti, ki veljajo za uporabnika.

Kazalniku so določene tri vrednosti:

- Vrednost 0 se pripiše kolektivni pogodbi, če ta nima nobene izrecne omembe agencijskega dela oziroma agencijskih delavcev.
- Vrednost 1 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba določa, da velja za vse delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi napotila delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju, vendar zgolj glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon.
- Vrednost 2 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba obstoječo zakonsko ureditev kakorkoli nadgrajuje na način, da agencijskim delavcem zagotavlja več pravic oziroma obstoječe pravice konkretizira.

### **2.4.4. Prikaz vrednosti izbranih kazalnikov v kolektivnih pogodbah**

Iz spodnje tabele (*tabela 1*) lahko vidimo okviren podatek ali in v kakšnem obsegu analizirane kolektivne pogodbe obravnavajo nestandardne oblike dela. Višja kot je številka, v večjem obsegu je ta tematika urejena v kolektivni pogodbi. Vendar pri tem ne gre pozabiti, da se te številke nanašajo zgolj na tri nestandardne oblike – delo na domu, študentsko delo in agencijsko delo.

Tabela 1: Vsebina kolektivnih pogodb glede na vrednost kazalnikov DOM, ŠTUD, AGENC

KOLEKTIVNA POGODBA (KP)	DOM	ŠTUD	AGENC	Skupaj
KP dejavnosti trgovine Slovenije	0	1	0	1
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	0	1	0	1
KP gradbenih dejavnosti	0	1	1	2
KP komunalnih dejavnosti	3a,b	1	1	5
KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	0	3	1	4
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	0	1	1	2
KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost	3b,c	3	0	6
KP grafične dejavnosti	3b,c	3	0	6
KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije	1	3	0	4
KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti	3b,c	3	0	6
KP za kovinsko industrijo Slovenije	0	1	1	2
KP za zavarovalstvo Slovenije	2b	1	0	3
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	0	3	0	3
KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti	0	1	2	3
KP za lesarstvo Slovenije	1	3	0	3
KP za cestni potniški promet Slovenije	0	1	0	1
KP za dejavnost železniškega prometa	3b,c	3	0	6
KP premogovništva Slovenije	0	3	0	3
KP elektrogospodarstva Slovenije	0	1	0	1
KP za gozdarstvo Slovenije	0	3	0	3
KP za obrt in podjetništvo	0	1	0	1
KP za poštne in kurirske dejavnosti	3b,c	2	1	6
KP dejavnosti bančništva Slovenije	1	0	0	1
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	3a,b,c	2	1	6
KP za dejavnost zasebnega varovanja	0	0	0	0
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	3a,b,c	1	1	5

Ugotovimo lahko, da je največja skupna vrednost kazalnikov 6 (od možnih 8), vendar nas ta podatek ne sme zavesti, saj so bili že sami kazalniki oblikovani na način, da je bila vrednost kazalnikov prilagojena vmesnim ugotovitvam. Največja vrednost kazalnika je namreč določena tako, da jo doseže vsaj ena kolektivna pogodba. S kazalniki tako nismo skušali ugotoviti kaj vse kolektivne pogodbe

ne vsebujejo (česar bi lahko), temveč zgolj v kakšnem obsegu se kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja že med seboj razlikujejo glede na omejen obseg urejanja nestandardnih oblik dela.

### 3. SKLEPNO

Nestandardne oblike dela postavljajo pod vprašaj učinkovitost kolektivnih pogodb.<sup>57</sup> Čeprav Evropska unija in MOD poudarjata pomembno vlogo kolektivnih oblik pri urejanju nestandardnih oblik dela,<sup>58</sup> opravljena analiza izkazuje drugačno stanje. Pregled šestindvajsetih kolektivnih pogodb zasebnega sektorja je pokazal, da veljavne kolektivne pogodbe nestandardne oblike dela naslavljajo v zelo majhnem obsegu, in sicer preko določb o delu na domu, študentskem delu in o zagotavljanju dela delavcev drugim uporabnikom (agencijsko delo). Pri tem praviloma ostajajo znotraj zakonskega okvira in ga ne nadgrajujejo.

Glede na to, da gre pri nestandardnih oblikah dela v delovnopравни stroki že dlje časa za eno izmed osrednjih tem, bi socialni partnerji morali stremeti k temu, da se nestandardne oblike dela v večji meri vključi v kolektivne pogodbe in tako razširi tudi obseg pravic, ki gredo posameznikom, ki delo opravljajo v teh oblikah oziroma se jim zagotovi pravice v enakem obsegu, kot ostalim delavcem. To lahko dosežemo na več načinov. Kot možnost se pojavlja širitev pojma delavca. Morda prav kolektivne pogodbe predstavljajo okvir, znotraj katerega se lahko pojem delavca razširi na večji krog delovno aktivnih oseb, kot zgolj tistih, ki delo opravljajo v delovnem razmerju, na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Do enakega učinka lahko pridemo tudi s širitvijo načela enakega obravnavanja, ki smo ga omenili že pri delu na domu in agencijskem delu, na druge oblike dela.<sup>59</sup> Socialni partnerji bi si morali prizadevati, da te možnosti čim boljše izkoristijo in na ta način zajamejo večji krog delavcev oziroma posameznikov, ki (v eni izmed oblik dela) opravljajo delo pri delodajalcu. Le tako bomo lahko dolgoročno zagotovili, da kolektivne pogodbe predstavljajo učinkovit regulativni okvir in socialni dialog ohrani svoj namen.

---

<sup>57</sup> In s tem vzdržljivost kolektivnih delovnih razmerij.

<sup>58</sup> Komisija je že v letu 2007 kolektivne pogodbe (poleg zakonodaje) izpostavila kot ustrezen institut za omejitev zaporednih uporab nestandardnih pogodb. Glej Sporočilo Komisije, Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti - nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo, priloga I.

<sup>59</sup> Več o tem glej Kresal Šoltes, 2017, str. 217. Iz Mnenja EESO (13. točka) prav tako izhajajo primeri dobrih praks sindikalnega delovanja iz drugih držav.

**LITERATURA IN VIRI**

- Bobovnik, Andraž. Ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C, Delavci in Delodajalci, št. 1/2015, str. 99 do 116.
- Breznik, Maja. Atipične oblike zaposlitve, Ljubljana: Mirovni inštitut, 2013.
- ILO, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Franca, Valentina. Negotova prihodnost kolektivnih delovnih razmerij, Podjetje in delo, številka 6-7/2017, str. 1213-1224.
- Klančič, Anka. Mednarodna ureditev dela na domu, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2002, str. 569 do 589.
- Korpič Horvat, Etelka v Bečan, Irena in drugi. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2016, str. 389 do 402.
- Kresal, Barbara v Kresal Šoltes, Katarina in drugi. Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13 – 24.
- Kresal, Barbara. Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2013, str. 169 do 193.
- Kresal, Barbara. Prikrita delovna razmerja - nevarno izigravanje zakonodaje, Delavci in Delodajalci, št. 2-3/2014, str. 178 do 199.
- Kresal Šoltes, Katarina, Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem zakonu o delovnih razmerjih, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2013, str. 237 do 255.
- Kresal Šoltes, Katarina. Pravna in vsebinska prenova kolektivnih pogodb, Delavci in Delodajalci, št. 2-3/2014, str. 267 do 305.
- Kresal Šoltes, Katarina. Razmejitev obveznosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakega obravnavanja – je lahko model tudi za druge nestandardne oblike dela?, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2017, str. 199 do 220.
- Kresal Šoltes, Katarina v Bečan, Irena in drugi. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2016, str. 330 do 361.
- Mežnar, Drago. Socialno partnerstvo in fleksibilnost trga delovne sile, št. 6/2007, str. 21-22.
- Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij, Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti - nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo, Bruselj, 27.6.2007, dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX:52007DC0359> (24.10.2018).
- Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora, Vloga in priložnosti socialnih partnerjev ter drugih organizacij civilne družbe pri novih oblikah zaposlitve (raziskovalno mnenje na zaprosilo estonskega predsedstva), UL C 434, 15. 12. 2017 (citirano kot Mnenje EESO).

## Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements

Sara Bagari\*

### Summary

Non-standard forms of work include a variety of forms of work differing from the standard employment relationships (SER) which represent the typical model of the full-time, open-ended (indefinite), dependent, subordinate employment relationship with a single employer. Non-standard forms of work have long been on the agenda of experts in the field of labour law and social security law, as well as the public, mainly because they raise a lot of challenges and (can) force individuals to assume precarious positions. Furthermore, atypical forms of work definitely pose a number of challenges to the effectiveness of the collective bargaining processes which social partners still have to address.

Non-standard forms of work (or atypical work) usually result in the exclusion of persons working according to these forms from the process of collective bargaining. Access to social dialogue is inextricably linked to ensuring decent wages and decent working conditions. Because the number of atypical (non-standard) workers is increasing, the fact that collective agreements are not addressing non-standard forms of work, can quickly lead to the situation where a large proportion of persons performing work are not covered by collective agreements. Therefore, it is important to acknowledge that collective agreements can (and should) play an important role in preventing precariousness through the regulation of minimum working conditions.

Given the above, we wanted to see if collective agreements tackle the issue of atypical work through analysing the provisions of the collective agreement.

---

The paper is based on the research 'The analysis of the Situation in the field of Coverage of Collective Agreements in Slovenia' which was made within the project 'Strengthening Social Dialogue' (Contract no. C 2611-18-712207). The analysis broadly included an overview of the coverage by collective agreements. It was found that the great challenge for collective agreements present the non-standard forms of work.

\* Sara Bagari, Master of Laws, Teacher Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia  
sara.bagari@pf.uni-lj.si



The study of collective agreements has shown that current collective agreements are addressing non-standard forms of work on a very small scale, through provisions regulating the form of working at home (home work), student work, and agency work. Social partners should therefore be encouraged to pay more attention to the topic of non-standard forms of work in the process of collective bargaining and increase their efforts to ensure that all workers, regardless of their status, have an equal voice.

There are many ways to do this. One option is the extension of the concept of a worker. Perhaps the collective agreements present a framework within which the concept of a worker can extend to a larger circle of persons and not just those working in SER. The same effect can be achieved by extending the principle of equal treatment to all non-standard forms of work.

To conclude, social partners should make more effort to ensure that more provisions regarding non-standard forms of work are included in collective agreements or that existing collective agreements are extended to include atypical workers. Their goal should be to enable non-standard workers an access to better protection and conditions of work through the mechanisms of (inclusive) social dialogue and collective bargaining.