

SINDI SVETUJE!

~~Atipične~~ oblike dela
PREKARNE?



UVOD

V Sloveniji naj bi bila osnovna oblika dela pogodba o zaposlitvi (za nedoločen čas), ki delavkam in delavcem nudi največjo možno varnost, stabilnost in uresničevanje vseh delavskih in socialnih pravic.

Vendar pa se na trgu dela pojavljajo tudi druge oblike dela, ki so ponavadi povezane s kratkoročnim delom, in naj bi bile praviloma izjeme oziroma atipične oblike dela. Tako ne smejo nadomeščati rednih zaposlitev.

Pri omenjenih drugih oblikah dela imajo delavke in delavci drugačne pravice, ki izhajajo iz posamezne oblike dela. Spodnje predstavitev omenjenih oblik kažejo, kako se te med seboj razlikujejo, in kakšen obseg pravic pri tem pripada delavkam in delavcem.

Atipične oblike dela delavkam in delavcem ne nudijo osnovnega varstva, delavskih in socialnih pravic in jih zato postavljajo v negotov, nestabilen položaj. Prav to pomanjkanje varnosti, nestabilnost, neobstoje dolgoročne pogodbe oziroma dela in odsotnost osnovnih delavskih in socialnih pravic imenujemo tudi prekarnost. Ne gre za pravni pojem, temveč za širše razumevanje položaja posameznice ali posameznika, ki se znajde v različnih situacijah, povezanih tudi s trgom dela.

V publikaciji predstavljamo različne oblike dela, ki se razlikujejo od rednega delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi. Gre za atipične oblike dela, ker pa imajo (zgoraj nakazan) negativen vpliv, jih pogosto imenujemo tudi prekarne oblike dela.

ŠTUDENSKO DELO

Gre za eno izmed fleksibilnih oblik dela in je namenjena mladim, ki se šolajo in se želijo zaradi finančnih razlogov ter pridobivanja izkušenj vključiti na trg dela.

Študentsko delo je začasno in občasno delo dijakov in študentov – kljub temu, da zakonodaja nedvoumno ne določa, kaj začasno in občasno delo pomeni, pa naj bi šlo za dela, ki jih lahko opravljamo le za določen krajši čas ali občasno (priložnostno delo).

Prav začasnost in občasnost študentskega dela sta značilnosti, ki študentsko delo ločita od rednega delovnega razmerja, ki poteka po pogodbi o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je namreč primerna za dela, pri katerih lahko prepoznamo elemente delovnega razmerja. To pomeni, da gre za razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec **prostovoljno** vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, **osebno** in **nepretrgano** opravlja delo po **navodilih** in pod **nadzorom** delodajalca.

Vsakdo, ki opravlja delo z značilnostmi delovnega razmerja, predvsem pa po navodilih in pod nadzorom delodajalca in je nepretrgoma vključen v delovni proces, ima pravico do sklenitve pogodbe o zaposlitvi (za polni ali krajši delovni čas, za določen ali ne določen čas), iz česar sledijo tudi pravice in obveznosti iz delovnega razmerja – redno plačilo za opravljeno delo, pravica do regresa za letni dopust, pravica do letnega dopusta, nadomestila bolniške odsotnosti, pravica do odpravnine in podobno.

Status delavca in status študenta se namreč ne izključujeta, kar pomeni, da lahko oseba s statusom študenta, ki opravlja isto delo na enak način kot oseba v delovnem razmerju, pred sodiščem zahteva ugotovitev elementov delovnega razmerja, kar potem pomeni podpis pogodbe o zaposlitvi ter priznanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Če je oseba v delovnem razmerju, sicer izgubi dostop do večine pravic, ki izhajajo iz statusa študenta saj zanjo takrat veljajo druge pravice, ki izhajajo iz zaposlitve: oseba je npr. prek zaposlitve vključena v zdravstveno zavarovanje, ni več upravičena do študentskih bonov, saj ima pravico do plačane malice, prav tako pa ne more več dobiti subven-

cionirane študentske vozovnice, saj ji delodajalec plačuje prevoz na delo in podobno.

Dobro je, da poznamo razliko med študentskim delom in redno zaposlitvijo, saj se včasih zgodi, da delodajalci redna delovna mesta nadomeščajo s študentskim delom – predvsem zato, ker lahko s študentom prenehajo sodelovati kadarkoli, brez razloga, in pa zaradi nižjih stroškov. Ob tem pa oseba, ki dela preko študentskega statusa, pridobi manjši obseg pravic iz dela, kot če bi bila zaposlena.



POGOSTA VPRAŠANJA



Ali študentu, ki dela prek študentske napotnice, teče delovna in pokojninska doba? Kako se vse skupaj izračuna in kje lahko dobim izpis omenjenih dob?

Študentsko delo se od 1. februarja 2015 šteje k pokojninski dobi, a zajema le delo, opravljeno po tem datumu. Preteklo delo tako ni upoštevano pri izračunu pokojninske dobe.

Študentu se od plačila odvaja prispevek v višini 15,5 odstotka (glede na bruto znesek) za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar se šteje v pokojninsko dobo.

Študentu se prizna po en mesec zavarovalne dobe za vsakih doseženih 54 odstotkov povprečne mesečne plače za leto 2015, 56 odstotkov povprečne mesečne plače za leto 2016 ter 58 odstotkov povprečne mesečne plače za leto 2017, od leta 2018 naprej pa govorimo o 60 odstotkih. V enem letu lahko študent »nabere« največ 12

mesecev zavarovalne dobe.

Evidenco o pokojninski dobi vodi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ). Izpis o trajanju pokojninske enote lahko dobiš osebnostno na območni enoti ZPIZ, lahko pa izpolniš vlogo in jo na območno enoto Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pošlješ po elektronski ali navadni pošti ali pa zaprosiš za izpis prek portala Moj eZpiz.



Ali ima študent pravico do odmora za malico in potnih stroškov?

V skladu s 7. odstavkom 211. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), se v primerih občasnega ali začasnega dela dijakov in študentov uporabljajo določbe tega zakona o delovnem času ter o odmorih in počitkih. To pomeni, da študent, ki dela polni delovni čas, sicer ima pravico do tridesetminutnega odmora, ki je všteti v delovni čas in je zato plačan.

Med dnevnim delom ima študent, ki dela polni delovni čas (8 ur), pravico do odmora, ki traja 30 minut. Študent, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, preživetim na delu.

Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

Čas odmora med dnevnim delom je všteti v delovni čas in je zato plačan. Vendar oseba, ki dela prek študentske napotnice, nima statusa zaposlene osebe, zato ji tudi ne pripada plačilo za malico in plačilo stroškov za prevoz.

5 NASVETOV ZA USTREZNO OPRAVLJANJE ŠTUDENTSKEGA DELA Z VSEMI PRAVICAMI, KI TI PRI TEM PRIPADAJO:

1. **N**a 8 ur dela ti pripada pol ure odmora za malico – pol ure, ki je del tvojega delovnika in s tem plačanega delovnega časa! Delodajalec časa za odmor ne sme izvzeti iz seštevka ur za katere dobiš plačilo.
2. **D**elodajalec je dolžan zagotavljati varno in zdravju neškodljivo delovno okolje! To pomeni, da je delodajalec v primeru, da se poškoduješ na delovnem mestu, tudi odškodninsko odgovoren.
3. **P**ri študentskem delu se ti v določenih primerih lahko zgodi, da nimaš fiksnega plačila, ampak je to odvisno npr. od količine prodanih izdelkov. Če se znajdeš na takem delovnem mestu, ne pozabi, da v Sloveniji za študentsko delo velja minimalna urna postavka 4,61 € bruto, ki predstavlja najnižje osnovno plačilo. Delodajalec plačilo sicer lahko spreminja, a le nad omenjeno vrednostjo – minimalno urno postavko ti namreč mora vedno zagotoviti!

4. **Š**tudentsko delo poteka na podlagi napatnice – to pomeni, da z njo in z izplačili prek nje dokazuješ, da si opravljal/a delo pri določenem delodajalcu, zato ne pozabi shraniti svojega izvoda napatnice. Ker je študentsko delo v celoti urejeno na podlagi napatnice, ne potrebuješ nobene dodatne pogodbe z delodajalcem, zato ne podpisuj dodatnih papirjev ali drugih dokumentov, s katerimi ti želi delodajalec določiti npr. trajanje dela, odpovedne roke in podobno.

5. **Š**tudentsko delo je začasno in občasno delo in tako ne vsebuje nikakršnih varovalk, kar se tiče trajanja opravljanja dela – niti za delodajalce niti za študente oziroma dijake. To po eni strani pomeni, da ti lahko delodajalec kadarkoli reče, da te ne potrebuje več, a istočasno lahko tudi ti brez posledic kadarkoli prekineš sodelovanje z delodajalcem. Ne nasedaj izmišljotinam o odpovednih rokih in podobno – tega pri študentskem delu ni! Delodajalec ti tudi mora plačati za vse opravljene ure dela do prenehanja sodelovanja

PODJEMNA POGODBA

Podjemna pogodba (ali pogodba o delu) je pogodba civilnega prava, definirana v obligacijskem zakoniku, ki se uporablja, ko nekdo za določeno podjetje opravi določeno plačano delo.

Podjemno pogodbo skleneta dve stranki: podjemnik (oseba, ki bo naročeno delo opravila) in naročnik (tisti, ki je delo naročil in ga bo tudi plačal).

Podjemna pogodba je torej sklenjena, ko stranki hočeta, da bi podjemnik opravil določen posel, kot je na primer izdelava ali popravilo kakšne stvari, določeno umsko ali telesno delo. Ponavadi gre za kakšno fizično delo ter za nekaj občasnega in enkratnega.

Če pa naročnik kot stranka želi, da bi zanj nekdo ustvaril oziroma naredil nekakšno individualno intelektualno stvaritev, npr. s področja književnosti, znanosti in umetnosti (denimo napisal knjigo, priročnik, narisal sliko ali opravil predavanje), potem se sklene avtorska pogodba.

Podjemnik se zavezuje, da bo delo oziroma storitev opravil, naročnik pa se zaveže, da bo to storitev plačal.

Primer izračuna honorarja po podjemni pogodbi :

Naročnik postavi **bruto honorar 1000€**

Prispevek za zdravstveno zavarovanje je 6,36 odstotka oziroma v tem primeru: 63,60€

Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je 15,5 odstotka oziroma v tem primeru: 155,00€

Davčna osnova za honorar je 90% bruto plače, ki je znižana za prispevke. V tem primeru je to 90% od 1000€ - 63,60€ - 155,00€, kar znese 681,40€.
--

Akontacija dohodka za honorar je 25 odstotkov od davčne osnovne oziroma v tem primeru je 25 odstotkov od 681,40€, kar zneso 170,35€

Neto honorar v tem primeru je: $1000€ - 170,35€ - 63,60€ - 155,00€ = 611,05€$.



POGOSTA VPRAŠANJA



Ali lahko še vedno ostanem prijavljen na Zavodu za zaposlovanje, če opravljam delo prek podjetne pogodbe?

V primeru, ko ne prejimate denarnega nadomestila :

Če ne prejimate denarnega nadomestila, ste ob sklenjeni podjetni pogodbi lahko še vedno prijavljeni na zavodu, ker podjetna pogodba ni obravnavana kot delovno razmerje.

V primeru, ko pa kot brezposelni prejimate katerega od socialnih transferjev, je višina prejemkov prek podjetne pogodbe pomembna, saj določa, ali se bodo socialni transferji znižali in za koliko.

V primeru prejemanja denarnega nadomestila :

Na zavodu lahko ostanete prijavljeni, vendar se vam v tem primeru lahko zniža višina denarnega nadomestila.

Denarno nadomestilo se zniža zavarovancu, ki v času upravičenosti do denarnega nadomestila med brezposelnostjo opravi delo, za katero prejme ali je upravičen prejeti dohodek iz dela, ki **po plačilu davkov in obveznih prispevkov mesečno presega 200€**. Denarno nadomestilo se zniža za 50 odstotkov dohodka iz dela, ki presega ta znesek. V praksi to pomeni, da je v primeru mesečnega zaslužka 400€ denarno nadomestilo znižano za 100€ (50 odstotkov od 200€, ki presega tolerančni prag 200€).

Takšno znižanje pa ni izvedeno, če je treba denarno nadomestilo znižati za manj kot 20€.

Če zavarovanec preživlja mladoletne otroke, se denarno nadomestilo za vsakega otroka poveča za 10 odstotkov polnega denarnega nadomestila, ki bi mu pripadalo, če ne bi ustvaril dohodka iz dela, vendar največ do polnega zneska denarnega nadomestila.

AVTORSKA POGODBA

Avtorska pogodba je v uporabi, kadar se avtor določenega dela zaveže ustvariti določeno avtorsko stvaritev, naročnik pa se zaveže, da bo opravljeno avtorsko delo plačal. Vsebina avtorskega honorarja je avtorsko delo kot ga definira zakon. Najpogostejša avtorska dela so dela s področja književnosti, znanosti ali umetnosti.

Dohodek iz avtorske pogodbe je ravno tako kot dohodek na podlagi podjemne pogodbe obdavčen v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2). Omenjeni dohodek je vključen v letno dohodninsko osnovo posameznika. Avtor stvaritve mora po odbitku normiranih stroškov obračunati in plačati akontacijo dohodnine v višini 25 odstotkov od davčne osnove.

Primer izračuna honorarja po avtorski pogodbi za osebe, ki niso zaposlene.

Naročnik postavi **bruto honorar 1000€**

Prispevek za zdravstveno zavarovanje je 6,36 odstotka oziroma v tem primeru: 63,60€

Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je 15,5 odstotka oziroma v tem primeru: 155,00€

Davčna osnova za avtorski honorar je 90% bruto plače, ki je znižana za prispevke. V tem primeru je to 90 odstotkov od 1000€ – 63,60€ – 155,00€, kar zneso 681,40€.

Akontacija dohodnine za honorar je 25% od davčne osnove, oz. v tem primeru je 25% od 681,40€, kar zneso 170,35€

Neto honorar v tem primeru je: 1000€ – 170,35€ – 63,60€ – 155,00€ = 611,05€.

Tudi pri avtorskem honorarju mora delodajalec plačati prispevke, in sicer prispevek za poškodbe na delu in za invalidnost. Prvi znaša 0,53 odstotka, drugi pa 8,85 odstotka. Za konkreten primer to nanese 93,8€

Delodajalca torej avtorski honorar skupaj stane 1093,8€

Če je oseba redno zaposlena, je honorar za avtorsko delo izplačan na sledeči način:

Naročnik postavi bruto honorar 1000€

Prispevek za zdravstveno zavarovanje je 6,36 odstotka oziroma v tem primeru: 63,60€

Prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ni treba plačati.

Davčna osnova za avtorski honorar je 90 odstotkov bruto plače, ki je znižana za prispevke. V tem primeru je to 90 odstotkov od 1000€ – 63,60 €, kar zneso 836,40€.

Akontacija dohodnine za honorar je 25 odstotka od davčne osnove oziroma: pri zgornjem primeru izračunamo 25 odstotka od 836,40€, kar zneso 209,10€

Neto honorar v tem primeru je: $1000€ - 63,60€ - 209,10€ = 727,30€$.

Strošek delodajalca za avtorski honorar oziroma za bruto bruto izplačilo je popolnoma enako, ne glede na to, ali je oseba brezposelna ali redno zaposlena.

SAMOZAPOSLITEV – SAMOSTOJNI PODJETNIK

Samozaposlena oseba je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Podjetnik za svoje obveznosti odgovarja z vsem svojim premoženjem, opravlja pa lahko vse gospodarske dejavnosti, razen tistih, za katere določa zakon, da jih ne more opravljati.

Samostojni podjetnik lahko opravlja le tiste dejavnosti, ki jih je registriral ob vpisu v Poslovni register Slovenije (PRS), nabor dejavnosti pa lahko vedno razširi ali zoža. Ob vpisu v register je potrebno opredeliti glavno dejavnost iz katere namerava ustvariti večinski del prihodkov.

Oseba, ki je samozaposlena, glede na zakonodajo ni delavec oziroma delavka. Gre namreč za obliko podjetja, kar seveda pomeni, da za ljudi, ki delajo na tak način, ne veljajo pravice, ki izhajajo iz delavnega razmerja – v luči zakona je samozaposleni v tem primeru namreč podjetje. Težave z omenjenim statusom so vidne, ko želite od “delodajalca” – ki je v tem primeru naročnik – zahtevati karkoli, kar je povezano s pravicami zaposlenih – od omejitev delovnega časa, pravice do dopusta, do plačila bolniške odsotnosti. Nič od tega človeku v omenjenem primeru ne pripada oziroma se vse to izvaja na stroške samozaposlene osebe.

Samozaposleni se od zaposlenega razlikuje tudi, ko gre za **socialno varnost** – v primeru samostojnih podjetnikov je namreč odgovornost zanjo na njih samih. To pomeni, da jim **prispevkov za pokojninsko, zdravstveno zavarovanje in podobno ne plačuje delodajalec, tako da ste za plačilo odgovorni sami**. To po domače povedano pomeni, da s.p. vsak mesec začne z minusom – vseskozi, dokler je registriran, mora namreč mesečno plačati vsaj minimalne prispevke, ne glede na to, ali tisti mesec sploh opravlja kakšno delo in koliko je z njim zaslužil. Glede na to, da varnosti in trajnosti delovnega (v tem primeru poslovnega) razmerja ne zagotavlja pogodba o zaposlitvi, se tako lahko hitro zgodi, da samostojni podjetnik pristane v hudih finančnih težavah. **V Sloveniji jih veliko živi na pragu revščine, kar**

je posledica tudi prisilnega samozaposlovanja oziroma prisilnega odpiranja samostojnih podjetij.

Vsak samostojni podjetnik mora zase in za svoje zaposlene mesečno plačevati prispevke za socialno varnost:

- prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje,
- prispevek za starševsko varstvo in
- prispevek za zaposlovanje od osnove, od katere plačuje prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do dvajsetega dne v mesecu za pretekli mesec.

Poleg osnovne oblike s.p. poznamo tudi t.i. popoldanski s.p. Sicer ne gre za pravno veljaven termin, gre pa za izraz, ki je uveljavljen v pogovornem jeziku. Označuje samostojnega podjetnika, ki opravlja dopolnilno dejavnost poleg delovnega razmerja za polni delovni čas in ki si prispevkov za socialno zavarovanje ne plačuje sam, temveč je zavarovan iz drugega naslova (torej iz zaposlitve).

!!! Popoldanski s.p. lahko odpre samo oseba, ki je zaposlena za polni delovni čas (navadno za 8 ur na dan oziroma za 40 ur na teden). Ni torej mogoče odpreti popoldanskega s.p., če je posameznik zaposlen za skrajšan ali za polovični delovni čas.

OSEBNO DOPOLNILNO DELO

Gre za manjša dela, ki jih je mogoče opravljati na podlagi vrednotnice. Opravljanje osebnega dopolnilnega dela je treba prijaviti na Agencijo Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJ PES) ali na upravno enoto. Gre za obliko dela, ki ga človek lahko opravlja le osebno in pri tem ne more najemati drugih fizičnih oseb.

Osebno dopolnilno delo lahko opravlja oseba, ki je zaposlena, brezposelna, upokojena, kot tudi študenti in dijaki starejši od 15 let, ter tujci, ki imajo na podlagi svojega statusa pravico do prostega dostopa na trg dela.

O osebnem dopolnilnem delu govorimo takrat, kadar posameznik sam opravlja dela pomoči v gospodinjstvu, njim podobna dela ali opravlja druga manjša dela, ki se lahko opravljajo pod pogojem, da niso opravljena za pravno osebo, tuj pravni subjekt ali za samozaposleno osebo.

O osebnem dopolnilnem delu govorimo tudi takrat, kadar posameznik sam izdeluje izdelke domače in umetnostne obrti v skladu z zakonom, ki ureja obrtno dejavnost, druge izdelke, ki se izdelujejo na domu pretežno ročno ali po pretežno tradicionalnih postopkih in jih prodaja, ali kadar nabira in prodaja gozdne sadeže in zelišča. Za dela vsa dela velja, da se lahko opravljajo pod pogoji, ki so določeni v podzakonskem aktu (Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu).

Kot občasna dela pomoči v gospodinjstvu, njim podobna dela ali druga manjša dela, se lahko opravlja:

- občasna pomoč v gospodinjstvu, pomoč pri čiščenju stanovanja ali stanovanjske stavbe, vzdrževanje pripadajočih zunanjih površin;
- občasna pomoč pri kmetijskih delih;
- občasno varstvo otrok, pomoč starejšim, bolnim ali invalidom na domu, spremstvo oseb, ki potrebujejo nego;
- občasne inštrukcije kot pomoč pri izpolnjevanju šolskih ali študijskih obveznosti
- občasno prevajanje ali lektoriranje;
- občasno izvajanje umetniških oziroma drugih kulturnih vsebin ob zasebnih dogodkih;
- občasna pomoč pri oskrbi hišnih živali na domu lastnika živali.

Posameznik lahko tudi:

- izdeluje in prodaja izdelke domače in umetnostne obrti v skladu z zakonom, ki ureja obrtno dejavnost in ki niso namenjeni zaužitju;
- izdeluje izdelke, ki niso namenjeni zaužitju in ki jih je možno izdelovati na domu pretežno ročno ali po pretežno tradicionalnih postopkih, jih popravlja in prodaja;
- nabira in prodaja gozdne sadeže in zelišča v njihovi osnovni obliki;
- melje žito, žge apno ali oglje na tradicionalen način in prodaja.

Vrednotnica je dokument, na podlagi katerega je mogoče opravljati osebno dopolnilno delo. Zahtevek za njeno pridobitev je mogoče vložiti prek spletnega portala eUprava ali osebno na upravni enoti, ki za posameznika vloži zahtevek prek omenjenega spletnega portala eUprava. Ta se izda za tekoči ali prihodnji mesec, na podlagi vloženega zahtevka in predložitve naloga za plačilo prispevka za socialno varnost (pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje).

Od 1. 9. 2016 je znesek prispevkov za eno vrednotnico določen v višini 9,06€, sicer pa je višina prispevka usklajena z gibanjem povprečne plače v Sloveniji.

Pomembno je, daje za vsa dela in promet z izdelki izdan račun v dveh izvodih, od katerih en izvod prejme naročnik oziroma kupec. Posameznik, ki opravlja osebno dopolnilno delo, mora dohodke iz osebnega dopolnilnega dela vključiti v **mesečno napoved za odmero akontacije dohodnine** od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja, Finančni upravi Republike Slovenije (FURS) pa po preteku polletnega obdobja, najpozneje do 10. julija v tekočem koledarskem letu za prvo polletje tekočega koledarskega leta oziroma do 10. januarja v naslednjem koledarskem letu za drugo polletje preteklega koledarskega leta, predložiti poročilo o doseženem prihodku iz naslova osebnega dopolnilnega dela, izdelano na podlagi izdanih računov za vsako opravljeno delo v koledarskem mesecu oziroma za vsak promet z izdelki, sadeži ali zelišči.

TABELA: PREGLED PRAVIC GLEDE NA RAZLIČNE OBLIKE DELA

Tabela prikazuje pregled pravic, ki jih imamo delavke in delavci, ko opravljamo različne oblike dela.

	VARNOST RAZMERJA	DELAVSKE PRAVICE	SOCIALNE PRAVICE
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas	0	✓	✓
Pogodba o zaposlitvi za določen čas	X	✓	✓
Pogodba o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom	Nedoločen čas: 0 Določen čas: x	% / ✓	Pokojninsko % Zdravstveno ✓
Samostojni podjetnik	X	X	Pokojninsko ✓ Zdravstveno 0
Osebnopolnilno delo	X	X	Pokojninsko %
Avtorska pogodba	X	X	Pokojninsko %
Podjemna pogodba	X	X	Pokojninsko %
Študentsko delo	X	X	Pokojninsko %

Na levi so opredeljene različne oblike dela, v zgornji vrsti pa značilnosti, ki so pomembe za delavko ali delvca. Pri varnosti razmerja smo pozorni predvsem na to, ali lahko delodajalec delavca na hitro odslovi, kako ostri so pogoji za prekinitve dela, ali je za delavsko in delavca zagotovljena določena trajnost oziroma stabilnost razmerja in podobno. Pri delavskih pravicah nas zanima, ali ima oseba pravico do letnega dopusta, pravico do omejitve ur dela (8 na dan), pravico do plačane bolniške odsotnosti, plačane malice, prevoza na delo, pravico do regresa in podobno. Pri socialnih pravicah pa ugotavljamo, ali ima oseba zagotovljeno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje.

Kljukica označuje, da določena pravica velja popolnoma, krogec, da pravica velja delno, križec pa, da določene pravice delavka ali delavec

nimata zagotovljene. Znak % pa pomeni, da je določena pravica zagotovljena sorazmerno glede na plačane prispevke.

Varnost zaposlitve:

Največjo varnost zagotavlja pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar tudi pri njej ni zagotovljena popolna varnost, saj opažamo pojav vedno novih razlogov za odpuščanje, s tem pa se varnost zaposlitve tudi pri tej obliki dela zmanjšuje. Pri drugih oblikah dela je tovrstna varnost že precej zmanjšana oziroma sploh ni zagotovljena, saj lahko delodajalec ali naročnik zlahka prekine delo ali pa je trajanje določene pogodbe že vnaprej odmerjeno: pri pogodbi za določen čas je na primer jasno, kdaj bo pogodba prekinjena, podobno pa je tudi pri drugih oblikah dela, pri katerih je delo zaključeno v obliki končane storitve, ko ni več jasno, ali bo naročnik delo še potreboval. To delavke in delavce postavlja v negotov položaj, saj težko predvidevajo, ali bodo delo imeli za daljše časovno obdobje ali ne.

Delavske pravice:

Delavske pravice so zagotovljene samo pri pogodbi o zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas). Pri pogodbi o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom so določene pravice sicer odmerjene samo delno: tako je na primer regres ustrezno manjši.

Druge oblike dela ne zagotavljajo delavskih pravic (ni plačane malice, prevoza na delo, ni pravice do regresa, ni omejitve delavnika na 8 ur in podobno).

Socialne pravice:

Socialna varnost je ponovno zagotovljena zgolj v primeru pogodbe o zaposlitvi. Pri vseh drugih oblikah dela je socialna varnost odvisna od posameznikovega plačevanja prispevkov, kar je na primer pri samostojnih podjetnikih prevaljeno nanje, saj si morajo omenjene prispevke plačevati sami. Velikokrat to pomeni, da si plačujejo najnižje možne prispevke, če pa si prispevkov ne plačujejo, lahko na primer ostanejo celo brez zdravstvenega zavarovanja.

Pri osebnem dopolnilnem delu, avtorski in podjemni pogodbi ter pri študentskem delu se prispevke odreja za pokojninsko zavarovanje, medtem ko zdravstveno zavarovanje ni zagotovljeno.

PRAKSA

S prakso oziroma s praktičnim usposabljanjem z delom označujemo obliko dela, namenjeno dijakom in študentom, ki jo opravljajo iz naslova obvezne prakse v okviru izobraževanja ali na podlagi prejetih kadrovskih štipendij.

Dijaki in študenti, ki so dopolnili 14 let, lahko pri delodajalcu opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov. Pri tem so v uporabi določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, odškodninski odgovornosti ter o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let.

Delodajalec dijaku ali študentu ni dolžan izplačati le nagrade za obvezno praktično delo dijakov in študentov, temveč mu je dolžan povrniti tudi stroške **prehrane** med delom ter **skladno z ustrezno kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti** tudi **stroške prevoza** na delo in z dela. Dijaka ali študenta mora delodajalec **prijaviti v zavarovanje za primer poškodbe pri delu** ter pri tem plačati **prispevek** za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Navedeni prispevek je plačan ne glede na mesečno izplačilo nagrade. Dijaki in študentje morajo biti pri opravljanju obvezne prakse na podlagi Zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (ZPIZ-2) **zavarovani tudi za invalidnost in smrt**, ki je posledica poškodbe pri delu. Prispevek za zavarovanje plača šola, ki organizira opravljanje obvezne prakse.

V času praktičnega usposabljanja z delom oziroma v času obvezne prakse imajo dijaki in študenti pravico do nagrade za polni delovni čas, ki se ne všteva v davčno osnovo do višine v naslednjih zneskih:

Dijaki:

1. letnik – 84 EUR,
2. letnik – 126 EUR,
3. letnik – 167 EUR,
4. letnik – 167 EUR.

Študenti: 172 EUR.

V primeru, da delodajalec izplača nagrado, ki presega ta znesek, se razlika (nad 172€) všteva v davčno osnovo, od katere se obračuna in plača akontacija dohodnine!

PRIPRAVNIŠTVO

Kot pripravnik se lahko zaposli oseba, ki začne prvič opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Če poseben zakon ne določa drugače, lahko pripravništvo traja največ eno leto. V primeru, da pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, se lahko pripravništvo sorazmerno podaljša največ za 6 mesecev. Prav tako se lahko podaljša, če je pripravnik opravičeno odsoten z dela več kot 20 delovnih dni. Na podlagi predloga mentorja se pripravništvo lahko skrajša največ do polovice prvotno določenega trajanja.

Pripravnik ima enake pravice kot redno zaposleni delavec, v času trajanja pripravništva pa mora delodajalec pripravniku po programu zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela. Trajanje, potek pripravništva, program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva so določeni s področnim zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Delodajalec v času pripravništva ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave ali če obstajajo razlogi za izredno odpoved.

Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva in je opravljen pred iztekom pripravniške dobe.

Plača pripravnika:

Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.

Vendar pa ta plača **ne sme biti nižja od minimalne plače**, določene z zakonom.

Volonterska (neplačana) pripravništva:

Volonterska pripravništva so trenutno zakonsko še vedno dovoljena. Čeprav se to področje ureja že več let, a proces še ni končan. Tudi na Sindikatu Mladi plus se že več let trudimo ukiniti volonterska pripravništva.

Volonterska pripravništva se lahko pojavljajo zgolj v t. i. reguliranih poklicih, pri katerih to omogoča poseben zakon, gre pa za poklice s področja vzgoje in izobraževanja, socialnega varstva, pravosodja, bibliotekarstva in podobno. Gre torej za poklice, ki spadajo pod javni sektor, in pri katerih država s pripravništvu in strokovnimi izpiti zagotavlja določeno kakovost javnih storitev za vse prebivalce in prebivalce.

S pritiski na vlado smo na Sindikatu Mladi plus v sodelovanju z nekaterimi drugimi organizacijami, ki se ukvarjajo z mladimi, uspeli doseči, da volonterska pripravništva niso več razpisana. Od takrat se zavzemamo za zagotavljanje zadostnih finančnih sredstev za plačana pripravništva, saj so pri omenjenih reguliranih poklicih vseeno potrebna pripravništva ali delovne izkušnje za pristop k strokovnemu izpitu, ki še vedno ostaja pogoj za samostojno opravljanje dela.

Na Sindikatu Mladi plus opozarjamo na problematiko opravljanja volonterskih pripravništev v Sloveniji in nasprotujemo kakršnimkoli oblikam neplačanega dela. Nesprejemljivo se nam namreč zdi, da bi mladi delali popolnoma zastonj, pod pretvezo »nabiranja izkušenj«, s tem pa velikokrat zgolj nadomeščali potrebe po redno zaposlenih na določenem delovnem mestu.

Poudarjamo pa tudi, da mora sočasno z ukinitvijo volonterskih pripravništev v veljavo stopiti tudi ustrezen sistem, s katerim bo mogoče dolgoročno zagotavljati sredstva za plačana pripravništva. Glavni problem na omenjenem področju namreč predstavlja dejstvo, da ni zagotovljenih dovolj pripravniških mest, kaj šele sredstev za plačana pripravništva. Ker pa so na več področjih pripravništva obvezna, to v naslednjem koraku pomeni, da mladi, ki so uspešno zaključili izobraževalni proces, ne morejo opravljati poklica, za katerega so

se izobrazili in tako vstopiti na trg dela (opravljeno pripravništvo je namreč pogoj za pristop k strokovnemu izpitu, ki je večini primerov potreben za zaposlitev).

Poudarjamo, da je treba dostojno plačana pripravništva nujno zagotoviti vsem, ki potrebujejo delovne izkušnje pred pristopom k strokovnemu izpitu, kar pa ne vključuje le obveznih pripravništev. Poleg tega se na Sindikatu Mladi plus zavzemamo za to, da je pri izvajanju pripravništva pripravniku ali pripravnici nujno treba zagotoviti ustrezno izobraževanje ob delu in mentorja, in da morajo mladi v času pripravništva opravljati delo v skladu s svojo izobrazbo. Zavzemamo se torej za kakovostni okvir pripravništev.

ZAKLJUČEK

Kot že omenjeno, osnovna oblika dela pri nas pogodba o zaposlitvi, kar pomeni, da naj bi bile druge oblike dela v uporabi zgolj izjemoma.

Način, kako ugotovimo, ali bi določeno delo moralo potekati po pogodbi o zaposlitvi, je ugotavljanje elementov delovnega razmerja. Če jih določeno delo vsebuje, mora biti sklenjena pogodba za nedoločen čas. Ti elementi so:

- **Delavec se prostovoljno vključi** (to pomeni, da se delavec s tem strinja, da ne gre za prisilno delo);
- **v organiziran delovni proces** (delodajalec ima delovno okolje, npr. opremo, mize, stole ali karkoli je potrebno za izvajanje dela, obenem pa obstaja razporeditev dela, nalog ipd.);
- **delo se opravlja za plačilo** (delavec je za svoje delo plačan, ne sme pa priti do neplačanega dela ali kakšne druge vrste dajatev namesto plačila);
- **delavec delo opravi osebno** (to pomeni, da dela ne more opravljati nekdo drug, ki bi del nalog opravil namesto delavca – npr. kot podizvajalec);

- **delo se opravlja nepretrgano** (to pomeni, da poteka dlje časa, daljše časovno obdobje, ne gre za npr. enkratno ali nepredvidljivo potrebo po delu);
- **po navodilih in pod nadzorom delodajalca** (delodajalec daje navodila, delavec, ki mu je podrejen in pri svojem delu ni popolnoma samostojen, pa mora opraviti delo, kot mu naroči delodajalec).

Delodajalec in tudi delavec tako ne moreta poljubno izbirati, kakšno obliko pogodbe in dela bi hotela, temveč se morata držati zakona. V nasprotnem primeru gre za kršitev in kot delavka ali delavec lahko zahtevaš sklenitev rednega delovnega razmerja ali sodno varstvo.

Če torej meniš, da se so ti kršene pravice, če se srečuješ s kršitvami ali pa enostavno nisi prepričan_a, če bi tudi v tvojem primeru morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi, se lahko obrneš na nas in pomagali ti bomo s svetovanjem oziroma s pravno pomočjo.

Z nami stopi v stik prek elektronske pošte, piši nam na info@mladiplus.si, ali nas obišči na Sindikatu Mladi plus, na Dalmatinovi 4 v Ljubljani.



Sindikat Mladi plus
Dalmatinova 4
1000 Ljubljana
info@mladiplus.si
Izdal: Sindikat Mladi plus
OKTOBER 2017
Naklada: 1500

Brošura je nastala v okviru projekta
Kažipot do dostojnega dela. Naložbo
sofinancirata Republika Slovenija in
Evropska unija iz Evropskega
socialnega sklada.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

