

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Marn

**Pravna ureditev fleksibilnih oblik dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Marn

Mentor: redni profesor dr. Rado Bohinc  
Somentorica: asistentka dr. Barbara Rajgelj

**Pravna ureditev fleksibilnih oblik dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

## *ZAHVALA*

*Rada bi se zahvalila mentorju red. prof. dr. Radu Bohincu in somentorici asist. dr. Barbari Rajgelj za pomoč pri izdelavi diplomske naloge in za njuno potrpežljivost.*

*Zahvalila bi se možu Iztoku, družini in prijateljem za podporo in razumevanje v obdobju celotnega študija.*

*Še posebej pa bi se zahvalila Marini Mikuš Kavčič in Katarini Kopitar za neprecenljivo strokovno pomoč in za ves čas, ki sta mi ga posvetili.*

## **PRAVNA UREDITEV FLEKSIBILNIH OBLIK DELA**

Zaradi hitrih sprememb v ekonomskem in gospodarskem svetu se pojavlja vedno večja potreba po fleksibilnosti trga delovne sile. Zanimale so me predvsem prednosti in slabosti takšnih zaposlitev ter obseg pravic, ki izhajajo iz različnih možnosti opravljanja dela. V diplomski nalogi sem poskušala ugotoviti na kakšen način je urejen tako delovnopравни kot tudi socialnovarstveni status delavcev zaposlenih preko fleksibilnih oblik dela. Fleksibilne oblike dela, ki sem jih obravnavala v diplomski nalogi so: delo za določen čas vključno z javnimi deli, delo s krajšim delovnim časom ter dopolnilno delo, delo na domu, posredovanje delavcev, študentsko delo, samozaposlitev ter delo po pogodbi. Le-te sem primerjala s tipično obliko dela, to je z delom za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Ugotovila sem, da so, med trajanjem delovnega razmerja, zaposleni za določen čas precej izenačeni z zaposlenimi v tipični obliki dela, za zaposlene s krajšim delovnim časom pa so predvidene enake pravice kot za delavce s polnim delovnim časom, vendar sorazmerne delovnemu času. Posredovanje delavcev in delo na domu je skoraj povsem izenačeno s tipično obliko, samozaposleni si morajo pravice zagotavljati sami, študentko delo ter delo po pogodbi pa je skoraj povsem izvzeto iz delovnopravne in socialnovarstvene zakonodaje.

**KLJUČNE BESEDE:** fleksibilne oblike dela, delovnopravna ureditev, socialnovarstveni status

## **LEGAL REGULATION OF FLEXIBLE FORMS OF WORK**

Due to the rapid changes in economic and commercial world there appears a growing need for flexibility of the labour market. I was particularly interested in the advantages and disadvantages of such employment and the rights arising from the different options of performing work. In the Thesis, I tried to determine the arrangement of labour law and social welfare status of workers employed through the flexible forms of work. Flexible forms of work that I have discussed in the Thesis are: fixed term employment including the public works, part-time work and supplementary work, home work, transmission of workers, student work, self-employment, and work under the contract. I compared these with the typical form of labour, that is work for an indefinite period of time and for a full-time. I have ascertained that, during the duration of employment relationship, fixed-term employees are fairly uniform to employees in the typical form of work, for employees with part-time are provided the same rights as for workers with full-time, but relative to the hours worked. Transmission of workers and work at home is almost equated with the typical form, the self-employed must provide for their rights by themselves, student work and work under the contract is almost completely excluded from the labour and social legislation.

**KEY WORDS:** flexible forms of work, labour law arrangements, social welfare status

## KAZALO

1	UVOD .....	6
2	FLEKSIBILNE OBLIKE DELA .....	9
3	SLOVENSKI PRAVNI VIRI .....	15
3.1	Ustava Republike Slovenije .....	15
3.2	Zakon o delovnih razmerjih.....	16
3.3	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju .....	17
3.4	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju .....	18
3.5	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.....	19
3.6	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih .....	20
4	MEDNARODNI PRAVNI VIRI .....	21
4.1	Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom.....	21
4.2	Direktiva 91/383/EGS o delu za določen čas in začasnem delu.....	21
4.3	Direktiva 1999/70/ES o delu za določen čas .....	22
4.4	Direktiva o delu s krajšim delovnim časom 97/81/ES .....	22
4.5	Drugi mednarodni pravni viri.....	22
5	FLEKSIBILNE OBLIKE DELA IN NJIHOVA PRAVNA UREDITEV .....	24
5.1	Delo za določen čas .....	24
5.1.1	Javna dela .....	32
5.2	Delo s krajšim delovnim časom od polnega.....	35
5.2.1	Dopolnilno delo .....	40
5.3	Delo na domu .....	43
5.4	Posredovanje delavcev .....	46
5.4.1	Študentsko delo .....	49
5.5	Samozaposlitev.....	52
5.6	Pogodbeno delo .....	55
5.6.1	Podjemna pogodba .....	55
5.6.2	Avtorsko delo .....	57
6	ZAKLJUČEK.....	59
7	LITERATURA.....	62

# 1 UVOD

Fleksibilne oblike zaposlovanja se vse pogosteje uporabljajo tako v svetu kot tudi v Sloveniji, saj se zaradi hitrih sprememb v ekonomskem in gospodarskem svetu pojavlja vedno večja potreba po fleksibilnosti trga delovne sile. Vendar takšne oblike zaposlitve pogosto ne nudijo pravic in pogojev dela, ki jih uživajo delavci zaposleni v tipični obliki zaposlitve. Delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, za določen čas ali v kakšni drugi fleksibilni obliki, se pogosto pritožujejo, da niso deležni nekaterih pravic, ki jih zagotavljajo zakoni, kolektivne pogodbe in drugi predpisi, da se pojavljajo problemi pri plačilih, neenakomeren delovni čas, nižji nivo socialne varnosti ... Predvsem pa si delavci, ki so zaposleni v takšnih oblikah, želijo večje varnosti in trajnosti zaposlitve (Dobrin 1992b).

Po slovenski pravni ureditvi naj bi bila pogodba o zaposlitvi praviloma sklenjena za nedoločen čas, torej brez omejitve časa trajanja, ter za poln delovni čas, to je 40 ur na teden. Fleksibilne oblike dela so obravnavane kot posebnosti, ki se jih delodajalci lahko poslužujejo le v izjemnih primerih, ki jih določa delovnopravna zakonodaja. Cilj mojega diplomskega dela je ugotoviti, če fleksibilne oblike zaposlovanja nudijo oziroma zagotavljajo takšne pravice, kot jih nudi tipična oblika zaposlitve, torej zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Zato se bom v svojem diplomskem delu osredotočila na primerjavo delovnopravnih ureditev in socialnovarstvenega statusa zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela, s tipično obliko zaposlitve.

V svoji diplomski nalogi bom na podlagi veljavnih zakonov in kolektivnih pogodb poskušala potrditi oziroma ovreči naslednjo hipotezo:

*Delavci zaposleni v fleksibilnih oblikah dela imajo slabši delovnopravni in socialnovarstveni status kot delavci zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom.*

Znotraj zasebnega sektorja bom torej poskušala ugotoviti na kakšen način je urejen tako delovnopравни kot tudi socialnovarstveni status delavcev zaposlenih preko fleksibilnih oblik dela.

Delovnopравни vidik urejajo tako domači kot tudi mednarodni pravni viri, ki določajo, da je potrebno vzpostavljati »ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega in socialnovarstvenega položaja delavca« (Kresal Šoltes 2001, 361).

Delavcem naj bi bil glede zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zavarovanja za primer brezposelnosti in starševskega varstva, omogočen standard primerljiv z delavci zaposlenimi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Tako bi bili delavci bolj pripravljeni delati preko fleksibilnih oblik zaposlovanja, delodajalci pa bi bili glede plačevanja prispevkov (pri vseh oblikah zaposlovanja) bolj izenačeni s konkurenco oziroma bi imeli »enak start na trgu« (Dobrin 1992b, 916).

»Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so vse razen dela za nedoločen čas, s polnim delovnim časom« (Svetlik 1994, 124). Za potrebe mojega diplomskega dela, bom k tej definiciji dodala še dva dejavnika, in sicer: delo v prostorih delodajalca in delo preko pogodbe o zaposlitvi. Oblike fleksibilnega zaposlovanja, ki jih bom obravnavala v mojem diplomskem delu in ki jim manjka vsaj eden izmed navedenih dejavnikov (nedoločen čas, polni delovni čas, opravljanje dela v prostorih delodajalca ali pogodba o zaposlitvi), so:

- delo za določen čas;
  - o javna dela;
- delo s krajšim delovnim časom;
  - o dopolnilno delo;
- delo na domu;
- posredovanje delavcev;
  - o študentsko delo;
- samozaposlovanje;
- pogodbeno delo;
  - o podjetna pogodba;
  - o avtorsko delo.

V drugem poglavju diplomske naloge bom predstavila vzroke za nastanek in razvoj fleksibilnih oblik dela ter nekaj definicij in tipov oziroma modelov le-teh. Predstavila bom torej fleksibilne oblike dela na splošno ter tudi koncept varne fleksibilnosti (*flexicurity*).

V naslednjih dveh poglavjih bom predstavila slovenske in mednarodne pravne vire, na katerih temelji delovnopравни in socialnovarstveni status zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlitve.

V petem poglavju se bom osredotočila na konkretne oblike fleksibilnih zaposlitev ter predstavila njihovo pravno ureditev. Hkrati jih bom primerjala s tipično obliko zaposlitve in izpostavila prednosti oziroma slabosti posameznih oblik. Ta del diplomske naloge predstavlja jedro, ki vodi v potrditev oziroma zavrnitev moje teze, ugotovitve pa bom nato predstavila v zaključku.

Za obravnavano tematiko sem se odločila zato, ker se fleksibilne oblike zaposlovanja vse pogosteje uporabljajo tako v svetu kot tudi v Sloveniji, saj se zaradi hitrih sprememb v družbenem in ekonomskem svetu pojavlja vedno večja potreba po fleksibilnosti trga delovne sile. Zanimajo me predvsem prednosti in slabosti takšnih zaposlitev ter obseg pravic, ki izhajajo iz različnih možnosti opravljanja dela.



## 2 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA

Slovenski trg delovne sile se je po prehodu iz prejšnjega sistema, ki je bil usmerjen v socialno varnost, v sistem tržnega gospodarstva močno spremenil, saj je bil prej poudarek na zaposlenosti s polnim delovnim časom za nedoločen čas in na majhni brezposelnosti, sedaj pa se bolj prilagaja ritmu, ki ga narekujejo trg in kapital. V obdobju tranzicije je brezposelnost narasla in pojavila se je potreba po fleksibilnejših oblikah zaposlovanja (Svetlik in drugi 2002), ki vodijo k bolj prožnemu trgu dela (Kajzer 2005).

Evropski trg dela se zadnjih 40 let močno razvija, saj želijo biti podjetja čim bolj konkurenčna na nepredvidljivem in spreminjajočem se gospodarskem trgu, kar lahko dosežejo tudi z liberalizacijo trga dela, to pa vpliva na socialno varnost delavcev. Vedno bolj se poudarja fleksibilnost, tako trga dela kot načina zaposlovanja v podjetjih (Walker in drugi 1999). Spremembe so vidne na več področjih, na ekonomskem področju (povečanje brezposelnosti, globalizacija trga, negotovost itd.), na tehnološkem področju (nove tehnologije in tehnike komuniciranja) in na sociološkem področju (razvoj individualizma in dela žensk). To se kaže v deregulaciji in fleksibilnosti na delovnem področju. Slednja pogojuje predvsem razširitev fleksibilnih oblik dela (začasna zaposlitev, delo s krajšim delovnim časom, delo za določen čas, sezonsko delo, teledelo, delo po pogodbi, samozaposlitev, delo v večih podjetjih, itd.), kar posledično pomeni težave na področju delovne zakonodaje in socialne varnosti. Potrebno je najti ravnotežje med delom, dohodkom, statusom in varstvom, kar lahko vzpostavimo z ustrezno politiko zaposlovanja, ki omejuje negotovost zaposlovanja in z ustrezno prenovo trga dela (Courbier 1999).

Na ravni podjetja poznamo več vrst fleksibilnosti, ki se izražajo skozi različne oblike zaposlovanja, in sicer:

- numerična oziroma številčna fleksibilnost;
- časovna fleksibilnost;
- finančna oziroma plačna fleksibilnost;
- funkcionalna fleksibilnost (Walker in drugi 1999).

Numerična fleksibilnost pomeni, da se delodajalci prilagajajo spremembam povpraševanja s povečevanjem ali zmanjševanjem števila delavcev, glede na potrebe. Izraža se skozi pogodbe za določen čas, podjemne pogodbe, najemanje samozaposlenih delavcev, študentsko delo, ipd. (Walker in drugi 1999).

Časovna fleksibilnost pomeni prilagajanje delovnega časa zaposlenih potrebam delovnega procesa, kar se izraža v zaposlovanju s krajšim delovnim časom, nadurnem delu, neenakomerni razporeditvi delovnega časa, izmenskem delu, ipd. (Walker in drugi s 1999).

Plačna fleksibilnost je povezana s časovno fleksibilnostjo, saj delo s krajšim delovnim časom prinaša sorazmerno manjšo plačo kot enako delo s polnim delovnim časom, nadure pa vplivajo na povišanje plače (Walker in drugi 1999).

Funkcionalna fleksibilnost je razporejanje delavcev znotraj podjetja na različna delovna mesta, kar dosežemo z izobraževanjem in usposabljanjem delavcev, da razvijejo znanja in sposobnosti za opravljanje večjega števila delovnih nalog. Takšna organizacija dela se izraža skozi delitev dela, kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest, rotacijo delovnih mest, delitev delovnih mest, ipd. (Walker in drugi 1999).

Fleksibilne oblike dela so vse oblike dela oziroma zaposlovanja, kjer delavec opravlja delo za delodajalca, njegova zaposlitev pa se razlikuje od tipičnega delovnega razmerja. Kot tipično delovno razmerje razumemo delo s polnim delovnim časom (40 ur na teden) za nedoločen čas (Kresal Šoltes 2001). V tipičnem delovnem razmerju delodajalec izbere delavca, slednji nato dela poln delovni čas, z določenim začetkom in koncem delovnega dneva, na določenem kraju opravljanja dela, z orodji, ki jih priskrbi delodajalec in pod njegovimi navodili in nadzorom. Delavec ima fiksno določeno plačo, ki se izplačuje na določen plačilni dan, določeno število dni plačanega dopusta in varnost zaposlitve, saj ne more biti odpuščen brez razloga, odpovednega roka in odškodnine (Pelekanos 1999).

Fleksibilizacija dela in zaposlovanja je »proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti« (Kanjuo-Mrčela 2004, 230). Potrebe po takšnih oblikah dela so, kot že zgoraj omenjeno, nastale zaradi vse večjih

pritisikov trga ter ekonomskih in družbenih sprememb, do katerih je v svetu prišlo zaradi prehoda iz industrijske v postmoderno družbo (Kanjuo-Mrčela 2004).

Fleksibilne oblike dela pripomorejo k večji ekonomski učinkovitosti gospodarstva, vendar je potrebno poskrbeti tudi za zadovoljstvo zaposlenih, ki takšne oblike dela obravnavajo kot manj zanesljive. Zato je potrebno najti ravnotežje med varnostjo in fleksibilnostjo, kar poudarja koncept varne fleksibilnosti (*flexicurity*), saj so nekatere fleksibilne oblike zaposlovanja za delavce manj varne v smislu trajanja delovnega razmerja (delo za določen čas) ali slabših delovnih pogojev.

Koncept varne fleksibilnosti (*flexicurity*) poudarja uravnoteženost razmerja med fleksibilnimi oblikami zaposlovanja v podjetjih, ki se, kot že zgoraj omenjeno, ločijo na numerično, časovno, plačno ter funkcionalno fleksibilnost in družbeno, ekonomsko in socialno varnostjo, ki jo občutijo zaposleni. Pomemben je občutek varnosti glede ohranitve obstoječega delovnega mesta, kar dosežemo s primerno delovnopravno zakonodajo ter občutek, da je zagotovljen stalen prihodek, tudi v primeru, da to ni plača, kar dosežemo z ustreznimi socialnovarstvenimi ukrepi. Izboljšati je potrebno zaposljivost, kar pomeni zmožnost hitro najti drugo zaposlitev, kar dosežemo z vlaganjem v usposabljanja in izobraževanja ter z razvijanjem kompetenc, ki jih lahko uporabijo potencialni delodajalci. Za občutek varne fleksibilne oblike zaposlitve je pomembno tudi, da zaposleni lahko usklajujejo svoje službeno in privatno življenje, saj naj delo za plačilo ne bi preveč omejevalo družinskih obveznosti, kar se doseže z ugodno socialno politiko v gospodarstvu (izobraževanje, skrb za otroke, stanovanjsko vprašanje). Za varno fleksibilnost je potreben tudi ustrezen davčni sistem, pomembna pa je tudi kvaliteta dela (Kanjuo-Mrčela 2006).

Fleksibilne oblike dela posameznikom lahko nudijo boljše možnosti usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja, vendar le, če nudijo podoben delovnopравни in socialnovarstveni status kot tipična oblika zaposlitve. Prednosti fleksibilne zaposlitve so lahko boljše usklajevanje dela in osebnih interesov (družina, športne aktivnosti, itd.), delavci so pri delu tako bolj motivirani ter občutijo večje zadovoljstvo, v primeru, da delajo s krajšim delovnim časom pa so tudi manj utrujeni. Slabosti takšne zaposlitve se lahko kažejo v primeru, če delavci niso enako obravnavani pri izplačilih in ugodnostih, če nimajo enakih možnosti napredovanja oziroma razvoja kariere in če delodajalci

nimajo interesa glede nudenja dodatnega izobraževanja in usposabljanja. Zaposleni v fleksibilnih oblikah dela pogosto čutijo negotovost glede trajnosti zaposlitve, kar vodi v povečevanje stresa pri delu (Lipičnik 2008).

Fleksibilne oblike zaposlovanja so bolj prisotne pri določenih delih populacije, predvsem pri ženskah, še posebej z manjšimi otroci, mlajših delavcih, študentih, tujcih in starejših. V podjetjih pa so najmanj uporabljene fleksibilne oblike dela, ki so bolj koristne za delavce in se nanašajo na prostorsko fleksibilnost, kot so delo na domu ali na daljavo in delitev delovnega mesta (Kanjuo-Mrčela 2004).

Fleksibilne oblike dela so po Aleksdri Kanjuo-Mrčela določene glede na naslednje temeljne dimenzije: čas, pogoji dela/pogoji zaposlovanja in prostor.

Glede na čas ločimo:

- določen čas;
- krajši delovni čas;
- gibljiv delovni čas;
- zgoščen delovni teden;
- letno določene ure;
- fazno, delno upokojitev;
- sezonske delavce;
- priložnostne delavce;
- delavce na klic (zero hours pogodbe);
- začasno prekinitev kariere;
- prostovoljno reducirani delovni čas;
- podaljševanje delovnega časa;
- nadurno delo;
- izmensko delo.

Glede na pogoje dela/zaposlovanja ločimo:

- delitev dela;
- kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest;
- rotacijo delovnih mest;

- delitev delovnih mest;
- pogodbe za opravljeno delo;
- neodvisne delavce;
- svetovalce;
- nadomestne delavce;
- posredovanje delavcev;
- pomožne delavce;
- delavce, ki jih subvencionira država.

Glede na prostor ločimo:

- spremenljivo lokacijo dela;
- delo na domu;
- teledelo;
- delo na daljavo (Kanjuo-Mrčela 2004).

V Sloveniji se trenutno preko Združenja delodajalcev Slovenije, v sodelovanju z osmimi drugimi državami članicami Evropske unije (Avstrija, Belgija, Bolgarija, Estonija, Latvija, Poljska, Republika Češka in Slovaška), izvaja projekt »Promotion of flexible forms of work through social dialogue from employers' perspectives«, ki ugotavlja težave, ki se pojavljajo ob uvedbi fleksibilnih oblik dela ter stopnjo zadovoljstva zaposlenih. V okviru tega projekta izvajajo tudi anketo, ki ugotavlja stanje v Sloveniji in ostalih udeleženkah pri projektu, vendar rezultati še niso znani.

Zadnje podatke o stanju fleksibilnosti trga delovne sile v Sloveniji je leta 2003, v svojem prispevku z naslovom *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*, zbrala Tatjana Pajnkihar. Kljub podrobni predstavitvi rezultatov in analiz različnih anket s tega področja, so podatki v njenem prispevku že zastareli, saj kažejo stanje pred sprejetjem novega Zakona o delovnih razmerjih in njegove novele. Slednja sta uvedla spremembe v prid fleksibilnim oblikam dela, ki so potrebne, da se delodajalci lažje prilagajajo nenehnim spremembam na trgu. »Hitrost sprememb na trgu določa, kako hitro bodo morala podjetja menjavati cilje, to pa vpliva na trajnost določanja organizacije dela, predvsem pa na stalnost delovnih mest« (Pajnkihar 2003, 3). Interesi delavcev in delodajalcev glede fleksibilnega zaposlovanja se razlikujejo. Delodajalci skušajo stroške dela zniževati, kar jim vsaj delno omogoča

fleksibilno zaposlovanje delavcev. Delavci, po drugi strani, različno obravnavajo fleksibilne oblike zaposlovanja: tako pozitivno (predvsem ženske zaposlovanje za krajši delovni čas obravnavajo kot orodje za lažje združevanje dela in družinskega življenja) kot negativno (delavci stremijo k stabilnejšim oblikam zaposlitve, npr. zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom) (Analiza ankete o fleksibilnosti dela v Sloveniji (Povzetek), 2004).

### **3 SLOVENSKI PRAVNI VIRI**

V nadaljevanju bom predstavila slovenske pravne vire, s katerimi je urejen delovnopravni in socialnovarstveni status zaposlenih. Razmerja med delavci in delodajalci so urejena v Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 42/2002, 103/2007), ki je usklajen z Ustavo Republike Slovenije (Ur. l. RS 33/1991). Vrste socialnih zavarovanj, ki so aktualne v Republiki Sloveniji pa so:

- zdravstveno zavarovanje, ki je urejeno v Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS 72/2006, 91/2007, 76/2008);
- pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki je urejeno v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS 109/2006);
- zavarovanje za primer brezposelnosti, ki je urejeno v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS 107/2006) in
- starševsko zavarovanje, ki je urejeno v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS 110/2006, 10/2008).

#### **3.1 Ustava Republike Slovenije**

Temeljna listina, ki ureja delovna razmerja, je Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS 33/1991, v nadaljevanju Ustava). V 66. členu Ustave je zapisano:

»Država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo.«

Ta člen je »urejevalne in usmerjevalne narave« (Vodovnik 2001, 349). Država torej mora poskrbeti za večje možnosti zaposlovanja, ki nastanejo tudi pri uvajanju fleksibilnih oblik dela in jih ustrezno urediti v zakonih. Potrebno se je zavedati pomembnosti ravnotežja med varnostjo zaposlitve, ki jo želijo delavci, in fleksibilnostjo, ki jo zahtevata trg in delodajalci (Vodovnik 2001).

Ustava v 49. členu zagotavlja tudi svobodo dela. Vsak posameznik lahko prosto izbere zaposlitev, saj morajo biti delovna mesta dostopna vsem posameznikom pod enakimi pogoji, prav tako pa mora biti vsakomur omogočena možnost pridobivanja ustrezne izobrazbe oziroma usposabljanja, da izpolnijo kriterije za zasedbo zelenega položaja. Vsem posameznikom mora biti tudi omogočeno, da dostopajo do vsakega delovnega

mesta, ne glede na raso, barvo, spol, vero, politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo. S to določbo je prepovedana diskriminacija pri zaposlovanju. 49. člen Ustave določa tudi, da državljani v delo ne smejo biti prisiljeni, ampak se zanj odločajo prostovoljno (Šturm in drugi 2002).

V 50. členu Ustave je poskrbljeno za socialno varnost državljanov Republike Slovenije, saj ta člen določa, da imajo državljani pravico do socialne varnosti in pravico do pokojnine, obvezna socialna zavarovanja pa ureja država. Država mora poskrbeti, da je državljanom omogočeno preživetje in dostojno življenje v primeru, da si tega iz različnih razlogov, kot so bolezen, starost, brezposelnost in nastankov drugih osebnih okoliščin, ne morejo omogočiti sami (Šturm in drugi 2002).

### **3.2 Zakon o delovnih razmerjih**

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 42/2002, v nadaljevanju ZDR), ki je pričel veljati 1. 1. 2003, ureja individualna delovna razmerja, ki nastanejo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. ZDR zagotavlja minimalno varstvo delavcev, vzpodbuja pa tudi k sklepanju kolektivnih pogodb dejavnosti in socialnim partnerjem (sindikatom, predstavnikom delodajalcev in predstavnikom države) prepušča morebitno zviševanje ravni pravic delavcev ter dodatno urejanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Poudarjen je pravni standard »v korist delavca«, kar pomeni, da lahko delodajalec nudi delavcem večje pravice, kot so opredeljene v zakonu in kolektivnih pogodbah. ZDR poudarja pogodbenost delovnega razmerja in obširno ureja pogodbo o zaposlitvi, od sklenitve do prenehanja (Belopavlovič in drugi 2003).

Dne 28. 11. 2007 je pričel veljati Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 103/2007) in s tem je bil ZDR prvič noveliran. Socialni partnerji so pri predlogih sprememb ZDR-ja upoštevali predvsem povečanje blaginje prebivalcev z vzpostavitvijo pogojev za povečanje zaposlenosti, k čemur pripomore prožnejši trg dela, ki hkrati zagotavlja ustrezen nivo socialne varnosti (Krašovec 2008). Novosti, ki jih je prinesla novela ZDR in ki povečujejo fleksibilnost oblik zaposlovanja, so predvsem širitev možnosti zaposlovanja za določen čas in drugih oblik fleksibilnega zaposlovanja, jasnejša izvedba postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter možnost povečanja notranje mobilnosti zaposlenih s sistemizacijo vrste del.



Delodajalci so dolžni upoštevati 2. odstavek 20. člena ZDR-ja, ki določa, da je potrebno »s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela«. S splošnim aktom o sistemizaciji so vnaprej predvideni pogoji oziroma zahteve delovnega mesta, ki jih mora izpolnjevati kandidat za zaposlitev, kar pa je tudi eden izmed elementov za preprečevanje diskriminacije. Po noveli ZDR-ja imajo delodajalci torej možnost izbire med sistemizacijo delovnih mest in med sistemizacijo vrste del. Vrsta dela je širši pojem kot delovno mesto, saj združuje posamezna podobna opravila, sklope delovnih nalog in tudi delovna mesta, katerim mora biti skupna enaka stopnja in smer izobrazbe ter drugi pogoji za opravljanje dela. Prednost sklepanja pogodb o zaposlitvi za vrsto dela je predvsem v tem, da je delodajalec bolj svoboden oziroma fleksibilen pri razporejanju zaposlenih na različna delovna mesta znotraj vrste del. Pred uveljavitvijo vrste del je bilo potrebno vsakokrat, ko se je pri delodajalcu pojavila potreba po prerazporeditvi delavca na drugo delovno mesto, z njim podpisati novo pogodbo o zaposlitvi, za kar je nujno soglasje delavca. Sedaj pa mu delodajalec lahko le izroči obvestilo o razporeditvi na drugo opravilo znotraj vrste dela. S tem se poveča tudi varnost delavca, saj lahko delavec v primeru, da ni več potrebe po opravljanju posameznega opravila, še naprej opravlja drugo opravilo iz vrste dela brez odpovedi pogodbe (Krašovec 2008).

Cilji ZDR-ja so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju (2. odstavek 1. člena ZDR).

ZDR obravnava fleksibilne oblike dela pod poglavjem »posebnosti pogodb o zaposlitvi« (52.–72. člen ZDR), saj naj bi bile praviloma pogodbe sklenjene za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Kresal Šoltes 2001).

### **3.3 Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS 72/2006-UPB3, 91/2007, 71/2008, 76/2008 v nadaljevanju ZZVZZ) »ureja sistem zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, določa nosilce družbene skrbi za zdravje in njihove naloge, zdravstveno varstvo v zvezi z delom in delovnim okoljem, ureja odnose med

zdravstvenim zavarovanjem in zdravstvenimi zavodi ter uveljavljanje pravic iz zdravstvenega zavarovanja« (1. člen ZZVZZ).

Poznamo obvezno in prostovoljno zavarovanje. ZZVZZ v 13. členu določa, da obvezno zavarovanje obsega zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela ter zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije je javni zavod in zagotavlja plačilo zdravstvenih storitev, nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela, pogrebno in posmrtnino ter povračilo potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev (Dobrin 1992b; 13. člen ZZVZZ). Financira se iz prispevkov, ki jih plačujejo osebe vključene v zavarovanje (to so zaposleni, samozaposleni, kmetje in druge osebe, ki so obvezno zavarovane po 15. členu ZZVZZ-ja) in delodajalci.

V prostovoljno zavarovanje se lahko posamezniki vključujejo preko zavarovalnic.

### **3.4 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS 109/2006-UPB4 v nadaljevanju ZPIZ-1) ureja sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje oseb, ki so vključene v obvezno zavarovanje (2. člen ZPIZ-1). Zavarovancem obveznega zavarovanja se »na podlagi dela, prispevkov, ter po načelih vzajemnosti in solidarnosti, zagotavljajo pravice za primer starosti, invalidnosti, smrti, telesne okvare ter potrebe po stalni pomoči in postrežbi« (3. člen ZPIZ-1). Zavarovanci, to so delavci zaposleni na območju Republike Slovenije, so upravičeni do pokojnin oziroma invalidnin in drugih pravic, nosilec in izvajalec obveznega zavarovanja pa je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki ima status javnega zavoda (10. člen ZPIZ-1).

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja se deli na tri različne vrste zavarovanj, oziroma na tri stebre. Prvi steber obsega obvezno zavarovanje, za katerega plačujejo prispevke zavarovanci, delodajalci in Republika Slovenija ter drugi viri v skladu z zakonom. Obvezno zavarovanje obsega pravico do pokojnine (starostne, invalidske, vdovske, družinske in delne), pravice iz invalidskega zavarovanja (poklicna rehabilitacija, nadomestilo za invalidnost, delo s krajšim delovnim časom, druga nadomestila iz invalidskega zavarovanja in povrnitev potnih stroškov), dodatne pravice

(dodatek za pomoč in postrežbo, invalidnina in varstveni dodatek k pokojnini) in druge pravice (odpravnina, oskrbnina, dodatek za rekreacijo ali enkratni letni dodatek) (Cvetko 2000).

Drugi steber obsega obvezno dodatno zavarovanje in prostovoljno dodatno zavarovanje. Obvezno dodatno zavarovanje financirajo zavarovanci oziroma delodajalci (9. člen ZPIZ-1), nosilec pa je sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije ali pokojninske družbe. Posamezniki se lahko vključijo tudi v prostovoljno dodatno pokojninsko oziroma invalidsko zavarovanje, katerega nosilci so pokojninski skladi (11. člen ZPIZ-1). Dodatno zavarovanje prinaša večji obseg pravic kot obvezno zavarovanje. Delavci so po zakonu vključeni v ta sistem zavarovanja le v času trajanja delovnega razmerja (podlaga za pridobitev pravice oziroma obveznosti zavarovanja je delovno razmerje), vendar zakon dopušča, da se lahko v obvezno zavarovanje v določenih primerih prostovoljno vključijo tudi osebe, ki ne izpolnjujejo pogojev za obvezno zavarovanje, torej tisti, ki niso zaposleni (3. člen ZPIZ-1).

Tretji steber obsega prostovoljno zavarovanje posameznikov, ki se lahko vključujejo v zavarovanje tudi preko zavarovalnic, prispevke pa plačujejo sami.

### **3.5 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti**

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS 107/2006-UPB1, v nadaljevanju ZZZPB) ureja zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema ter način izvajanja strokovnih nalog na tem področju (1. člen ZZZPB). Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve, in pravice v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno.

Za primer brezposelnosti se obvezno zavarujejo delavci v delovnem razmerju (14. člen ZZZPB). Sredstva za zavarovanje za primer brezposelnosti se financirajo iz prispevkov delavcev in delodajalcev, zbirajo pa se v proračunu Republike Slovenije, ki jih nato posreduje za namene, ki jih določa zakon in za delo zavoda. Nadomestila izplačuje Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Za primer brezposelnosti se lahko prostovoljno zavarujejo samozaposlene osebe, osebe, ki so lastniki gospodarskih družb, če niso zavarovani na drugi podlagi, in slovenski

državljeni ter njihovi zakonci, ki so v delovnem razmerju z delodajalcem v tuji državi, v skladu s splošnimi pogoji, ki jih določa ZZZPB.

Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti po tem zakonu obsegajo denarno nadomestilo, povračilo prevoznih in selitvenih stroškov, pravico do zdravstvenega varstva in pravico do pokojninskega in invalidskega zavarovanja (17. člen ZZZPB). Podlaga za pridobitev pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti je torej delovno razmerje, na trajanje izplačila nadomestila pa vpliva čas trajanja delovnega razmerja. Na višino nadomestila vpliva višina mesečnega dohodka, saj se osnova za odmero nadomestila izračuna na podlagi povprečnega mesečnega dohodka delavca v zadnjih dvanajstih mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja, oziroma v skladu z drugimi splošnimi pogoji, ki jih določa ZZZPB.

### **3.6 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih**

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS 110/2006-UPB2, 10/2008, v nadaljevanju ZSDP) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona (1. člen ZSDP).

Zavarovanci za starševsko varstvo so osebe v delovnem razmerju ter drugi, ki jih določa zakon. Prispevke za starševsko varstvo financirajo zavarovanci in delodajalci, ta sredstva se zbirajo v proračunu Republike Slovenije (8. člen ZSDP), izplačuje pa jih Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Pravice iz zavarovanja so starševski dopust, starševsko nadomestilo ter pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva (7. člen ZSDP). Pravice po tem zakonu uveljavlja eden od staršev in so vezane na otroka (2. člen ZSDP).

Osnova za posamezno vrsto starševskega nadomestila, ki je vezan na pravico do starševskega dopusta, je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v skladu v zadnjih 12 mesecih pred vložitvijo vloge za starševski dopust (41. člen ZSDP). Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove (44. člen ZSDP).

## **4 MEDNARODNI PRAVNI VIRI**

Slovenija pri ureditvi fleksibilnih oblik dela upošteva mednarodne dokumente, kot so konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD) in direktive Evropske unije (EU).

### **4.1 Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom**

Republika Slovenija je leta 2001 sprejela Zakon o ratifikaciji Konvencije št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (Ur. l. RS 11/2001, v nadaljevanju MKDKDČ). Delavcem, ki delajo krajši delovni čas, se mora zagotoviti enako varstvo, kot je zagotovljeno delavcem, ki delajo polni delovni čas, glede pravice do organiziranja, poklicne varnosti in zdravja ter diskriminacije (4. člen MKDKDČ). Prav tako imajo pravico do osnovne plače, izračunane sorazmerno na podlagi ur, kot jo prejemajo primerljivi delavci, ki delajo polni delovni čas (5. člen MKDKDČ). Delavci, ki delajo krajši delovni čas so upravičeni do enakih pogojev glede socialne varnosti, kot jih imajo delavci, ki delajo polni delovni čas, sorazmerno z delovnimi urami in prispevki (6. člen MKDKDČ). Upravičeni so tudi do denarnih prejemkov glede varstva materinstva, prenehanja zaposlitve, plačanega letnega dopusta in praznikov ter odsotnosti z dela zaradi bolezni, v sorazmerju z opravljenimi urami dela ali zaslužkom (7. člen MKDKDČ).

### **4.2 Direktiva 91/383/EGS o delu za določen čas in začasnem delu**

Direktiva o dopolnitvi ukrepov za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (to je delovno razmerje preko agencije za posredovanje) iz leta 1991, se nanaša na ukrepe za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem.

Evropski svet je direktivo sprejel med drugim tudi zato, ker se je občutno povečala uporaba oblik zaposlovanja, kakršni sta zaposlitev za določen čas ali začasna zaposlitev in ker so raziskave pokazale, da so delavci z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem v nekaterih sektorjih bolj izpostavljeni tveganju, da bo prišlo do nesreče pri delu ali do poklicne bolezni, kot drugi delavci. Namen te direktive je zagotoviti, da delavci z delovnim razmerjem za določen čas in začasnim delovnim razmerjem uživajo enako stopnjo varovanja v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu kot drugi delavci. Enaki morajo biti tudi delovni pogoji, varovanje zdravja in zagotavljanje

varstva pri delu, obveščanje delavcev o delu ter usposabljanje delavcev za delo (Svet evropskih skupnosti 1991).

### **4.3 Direktiva 1999/70/ES o delu za določen čas**

Direktiva o okvirnem sporazumu o delu za določen čas vzpodbuja zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, kot jo imajo zaposleni v tipični obliki. Poudarek je tudi na varstvu pred diskriminacijo in na sistemu socialne varnosti, na izboljšanju kakovosti dela ter na preprečevanju zlorab, ki nastajajo pri veriženju pogodb o zaposlitvi za določen čas. Delodajalci morajo delavce, ki so zaposleni za določen čas, obveščati o prostih delovnih mestih za nedoločen čas v podjetju, z objavo na primernem kraju. S tem jim zagotavljajo enake možnosti za stalno zaposlitev. Delodajalci morajo delavcem, zaposlenim za določen čas, omogočiti usposabljanja, ki izboljšajo njihovo strokovnost, poklicni razvoj in poklicno mobilnost (Svet evropske unije 1999).

### **4.4 Direktiva o delu s krajšim delovnim časom 97/81/ES**

Direktiva o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, spodbuja odpravo diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom ter razvoj prijaznejših sistemov socialne varnosti. Delo s krajšim delovnim časom je pomembno tudi zato, da bi se delavci lažje pripravili na upokožitev, uskladili delovno in družinsko življenje ter izkoristili možnosti za izobraževanje in usposabljanje ter s tem izboljšali strokovno usposobljenost in poklicne možnosti. Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom.

Namen direktive je tudi izboljšati kakovost dela s krajšim delovnim časom ter vzpodbujanje te oblike dela na podlagi prostovoljne odločitve posameznika, kar prispeva k fleksibilnejši organizaciji dela v podjetju (Svet evropske unije 1997).

### **4.5 Drugi mednarodni pravni viri**

Obstajajo še drugi dokumenti, ki urejajo varstvo zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlitve, na primer Direktiva 79/07/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti, ki spodbuja varstvo pred tveganjem zaradi bolezni, invalidnosti, starosti, nesreč pri delu, poklicnih bolezni in

brezposelnosti ter pri socialni pomoči in Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti (Pelekanos 1999). Ti dve direktivi nista posebej usmerjeni na delavce zaposlene v fleksibilnih oblikah dela, vendar ju omenjam zato, ker je po podatkih raziskave Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov iz leta 2001 (Pajnikihar 2003), v Sloveniji zaposlenih v fleksibilnih oblikah več žensk kot moških.

V Republiki Sloveniji je leta 2005 pričel veljati Evropski kodeks o socialni varnosti, ki opredeljuje osnovne socialno varstvene pravice delavcev. Kodeks temelji na Konvenciji MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti ter pokriva devet področij socialne varnosti, in sicer zdravstveno varstvo ter dajatve za bolezni, brezposelnost, starost, nesreče pri delu in poklicne bolezni, družino, materinstvo, invalidnost ter preživele družinske člane. Cilj kodeksa je spodbujati dvig standardov na vseh področjih socialne varnosti (Evropski kodeks o socialni varnosti 2005).

## 5 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA IN NJIHOVA PRAVNA UREDITEV

### 5.1 Delo za določen čas

Zaradi hitrih sprememb na trgu, se morajo podjetja prilagajati povpraševanju po njihovih storitvah oziroma produktih, kar lahko dosežejo z numerično fleksibilnostjo, torej s povečevanjem in zmanjševanjem števila zaposlenih. »Čimbolj so razmere poslovanja stabilne, tem trdneje ponavadi delodajalci nase vežejo delovno silo, če pa so razmere nestabilne, se raje poslužujejo manj obvezujočih oblik zaposlitve« (Pajnkihar 2003, 6).

Delo za določen čas se od tipične oblike dela razlikuje v omejenosti časa trajanja delovnega razmerja. V pogodbi o zaposlitvi za določen čas »je konec pogodbenega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kot so: določen datum, dokončanje določene naloge ali nastop določenega dogodka« (1. člen Direktiva 91/393 EGS). Tako je torej že vnaprej določen dan prenehanja pogodbe ter s tem delovnega razmerja in tako delavec »ne uživa posebnega varstva pred odpovedjo kot delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas« (Kresal Šoltes 2001, 356). Delavci zaposleni v tej obliki fleksibilne zaposlitve torej ne uživajo stabilnosti in varnosti, tako kot delavci zaposleni za nedoločen čas.

Delodajalci se za takšno obliko zaposlovanja odločajo tudi zato, ker delavcu po nekem dogovorjenem času delovno razmerje samostojno preneha, medtem ko je težje odpustiti delavca, zaposlenega za nedoločen čas, četudi bi bila njegova odpoved utemeljena (Belopavlovič 2001).

V ZDR-ju je pogodba o zaposlitvi za določen čas obravnavana kot posebnost pogodbe o zaposlitvi, saj se delovni pogoji razlikujejo od tipične zaposlitve. ZDR v 52. členu taksativno našteva primere, v katerih se lahko sklene takšna oblika pogodbe:

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,



- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrjena pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka (52. člen ZDR).

Iz zakona torej izhaja, da so za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas potrebni določeni pogoji, kot je potek nekega obdobja, dokončanje naloge ali določen dogodek (Belopavlovič in drugi 2003). Razlogi za sklenitev pogodbe za določen čas morajo biti resnični in v skladu z ZDR-jem, v nasprotnem primeru se šteje, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas. Delodajalci ne smejo sklepati pogodb o zaposlitvi za določen čas zaradi nestabilnega gospodarstva in bojazni, da bodo morda v prihodnosti slabše poslovali (Krašovec 2008).

ZDR omejuje čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas na največ dve leti oziroma v prehodnem obdobju do 01. 01. 2010 za manjše delodajalce na največ tri leta (237. člen ZDR). Omejitev velja tudi v primeru, da delodajalec sklepa zaporedne pogodbe z istim delavcem na enakem delovnem mestu, upoštevati pa je potrebno tudi, da trimesečna ali krajša prekinitev ne šteje kot prekinitev neprekinjenega dveletnega obdobja (53. člen ZDR). V primeru, da delavec opravlja delo po poteku pogodbe in mu delodajalec ne predloži nove, zakon določa, da je delovno razmerje avtomatično sklenjeno za nedoločen čas (54. člen ZDR). Te omejitve so nujne zaradi »pravic na

drugih pravnih področjih, ki se zaradi nestalnosti zaposlitve odrekajo zaposlenim za določen čas (kot na primer reševanje stanovanjskih vprašanj, pridobivanje posojil)« (Belopavlovič in drugi 2003, 216). Dela za določen čas, za katere časovna omejitev dveh let ne velja, so: nadomeščanje začasno odsotnega delavca, ko njegova odsotnost traja dlje, zaposlitev tujca, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, zaposlitev poslovodnih oseb, vodilnih delavcev in voljenih funkcionarjev, ki so vezani na mandat in za projektna dela, kjer je lahko razmerje sklenjeno do zaključka projekta.

Poudariti je potrebno tudi, da ZDR v 23. členu določa, da je potrebno delavce, ki so zaposleni pri delodajalcu za določen čas, na oglasnem mestu pravočasno obveščati o prostih delovnih mestih v podjetju za nedoločen čas. To naj bi jim dalo prednost pred drugimi iskalci zaposlitve, da si zagotovijo trajno delovno razmerje. V primeru, da delodajalec za nedoločen čas zaposli delavca, ki je imel pri njem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, lahko to stori brez javne objave.

ZDR v 55. členu poudarja, da ima delavec v delovnem razmerju za določen čas enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas. Tako naj bi se preprečevale zlorabe in slabši položaj delavcev zaposlenih preko fleksibilne oblike dela. To se nanaša na obveznost delodajalca, da delavca pred pričetkom delovnega razmerja seznaní z delom, z njegovimi pravicami in obveznostmi ter obvestiti o tveganjih, do katerih prihaja na delovnem mestu, na zagotavljanje ustreznih usposabljanj in izobraževanj, ki jih delavec potrebuje za opravljanje dela ter na zagotavljanje ustreznega varstva pri delu. Prepovedana je diskriminacija delavcev zaposlenih za določen čas, omogočena pa jim mora biti enaka možnost sodelovanja pri upravljanju kot delavcem zaposlenim za nedoločen čas (Krašovec 2008).

V 2. odstavku 43. člena novele ZDR-ja je po novem še posebej poudarjeno, da mora delodajalec obvestiti izvajalca, ki pri njem izdeluje ocene tveganja oziroma je zadolžen za varnost in zdravje pri delu, da zaposluje tudi delavce za določen čas.

Ena izmed slabosti dela za določen čas je v tem, da ima delavec, v primeru, da mu pogodba o zaposlitvi preneha pred 1. julijem, pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta ter posledično tudi do sorazmernega dela regresa (162. in 131. člen ZDR). Le do sorazmernega dela dopusta ima delavec pravico tudi v primeru, da je njegovo nepretrgano delovno razmerje krajše od šestih mesecev, torej če delavec sklene delovno

razmerje za določen čas krajši od šestih mesecev po prekinitvi oziroma je to njegova prva zaposlitev (161. člen ZDR).

Delavci, ki opravljajo sezonsko delo neprekinjeno več kot tri mesece in pri tem opravljajo več kot 40 ur na teden, so upravičeni do preračuna delovnega časa. V obdobju sezone, je pri delodajalcu lahko delovni čas neenakomerno razporejen, kar pomeni, da delavci delajo več ur, kot je predvideno za polni delovni čas. Delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas, lahko presežek ur izkoristijo v obdobju, ko je dela manj, tistim delavcem, ki so zaposleni za določen čas za obdobje sezone, pa je po 56. členu ZDR-ja omogočeno, da se jim presežek ur preračuna v delovne dni. Za te dni jim pripada plača ter prispevki, pod pogojem, da skupna delovna doba v enem koledarskem letu ne presega 12 mesecev.

Do razlik v primerjavi s tipično obliko zaposlitve prihaja tudi v primerih prenehanja delovnega razmerja. Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno, ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Delavcu v tem primeru ne pripada odpravnina, prav tako ni odpovedi pogodbe in odpovednega roka. Delodajalec delavca lahko le obvesti, da mu bo pogodba prenehala veljati in da ga bo odjavil iz zavarovanj.

Podobno kot pogodba za nedoločen čas pa lahko tudi pogodba za določen čas preneha pred potekom časa za katerega je bila sklenjena, v primeru, da se delavec in delodajalec o tem sporazumeta ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami ZDR-ja. Ti razlogi so smrt delavca ali delodajalca – fizične osebe, redna ali izredna odpoved, sodba sodišča, invalidnost I. kategorije ali prenehanje delovnega dovoljenja (77. člen ZDR).

Do razlik v primerjavi s tipično obliko zaposlitve prihaja tudi v primeru kratkotrajne pogodbe za določen čas. Delodajalec lahko delavcu poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi na drugo ustrezno delovno mesto, v primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za manj kot 6 mesecev (4. odstavek 88. člena ZDR).

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

ZZVZZ določa osebe, ki so vključene v obvezno zdravstveno zavarovanje, oziroma zavarovane osebe. Zavarovanci so vsi posamezniki, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, samozaposleni, lastniki zasebnih družb, kmetje, športniki, upokoјenci, brezposelni in drugi, ki jih v 15. členu določa ZZVZZ. V obvezno zdravstveno zavarovanje so vključeni tudi družinski člani zavarovancev.

Delavci, zaposleni za določen čas, so torej po 15. členu ZZVZZ-ja tudi vključeni v obvezno zdravstveno zavarovanje. Iz tega naslova so upravičeni do pravice do zdravstvenih storitev v enakem obsegu kot delavci, zaposleni v tipični obliki dela. Prav tako so delavci za določen čas upravičeni do nadomestila med začasno zadržanostjo od dela, ki ga krije delodajalec, vendar le za čas, ko so v delovnem razmerju. V primeru, da delavcem v času trajanja zadržanosti od dela preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, jim pripada nadomestilo, ki ga krije Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, še največ 30 dni po prenehanju delovnega razmerja. V primeru, da je zadržanost od dela posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, ima delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje za določen čas, pravico do nadomestila dokler ni ponovno zmožen za delo (34. člen ZZVZZ).

Po prenehanju delovnega razmerja za določen čas se je potrebno takoj ponovno vključiti v obvezno zdravstveno zavarovanje (lahko kot brezposelna oseba v času prejemanja nadomestila na Zavodu za zaposlovanje, kot občan, preko družinskega člana, itd.). V primeru bolezni brezposelne osebe sicer nimajo pravice do nadomestila zaradi začasne odsotnosti z dela, ker ne delajo, še vedno pa obdržijo pravice do zdravstvenih storitev in do povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev.

Delavci so upravičeni do pogrebnine in posmrtnine v času delovnega razmerja, po prenehanju delovnega razmerja pa pripada pogrebnina ob smrti osebe, če je umrla v 30. dneh po prenehanju (37. člen ZZVZZ).

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

V obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje se po zakonu vključijo vsi posamezniki, ki so v delovnem razmerju. ZPIZ-1 v 30. členu določa, da »traja

zavarovanje od začetka pravnega razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje, do prenehanja takšnega razmerja«. V času trajanja delovnega razmerja, so torej zavarovani in upravičeni do pravic iz zavarovanja tudi zaposleni za določen čas. Po poteku pogodbe za določen čas, posamezniki v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje niso vključeni, razen če so upravičeni do nadomestila za primer brezposelnosti in jim zavod za zaposlovanje plačuje prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Ena izmed pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja je pravica do starostne pokojnine, do katere so posamezniki upravičeni pod pogoji, ki jih določa ZPIZ-1 v 36. členu. To sta dolžina pokojninske dobe in starost delavcev. Pokojninska doba je čas trajanja zavarovanja oziroma vključenosti posameznika v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje in posebna doba, ki se v skladu z ZPIZ-1 tudi všteta v pokojninsko dobo ne glede na plačilo prispevkov (8. člen ZPIZ-1). Višina pokojnine je odvisna od pokojninske dobe in pokojninske osnove, to je mesečno povprečje plač iz obdobja katerihkoli zaporednih 18 let zavarovanja (39. člen ZPIZ-1). Delavci za določen čas so sicer glede pridobitve pravic do starostne pokojnine izenačeni z delavci za nedoločen čas, tudi v primeru večih prekinitev delovnih razmerij, saj se v zavarovalno dobo všteta vsa obdobja, za katera so bili plačani prispevki in ni potrebne neprekinjene delovne dobe. Do težav prihaja v primeru manjše zgoščenosti zaposlitev, saj delavci tako kasneje pridobijo zahtevane pogoje oziroma dovolj zavarovalne dobe, zahtevane za pridobitev pravic po ZPIZ-1.

ZPIZ-1 predvideva tudi primer, da oseba postane invalid III. kategorije v času, ko mu je prenehalo delovno razmerje za določen čas, oziroma brez njegove krivde. V tem primeru je sicer upravičen do nadomestila za invalidnost, vendar le v višini 60 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala ob nastanku invalidnosti. Če pa oseba v času nastanka invalidnosti ni bila zaposlena in zavarovana v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ji pripada nadomestilo v višini 40 % invalidske pokojnine, ki bi ji pripadala ob nastanku invalidnosti (94. člen ZPIZ-1).

Delodajalec je delavcu, ki mu je z odločbo priznana pravica do invalidnosti II. ali III. kategorije invalidnosti, dolžan ponuditi pogodbo o zaposlitvi na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti ali pogodbo s krajšim delovnim časom, vendar le, če ima delavec sklenjeno pogodbo za nedoločen čas (101. člen ZPIZ-

1). Prav tako delodajalec takšnemu delavcu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen na podlagi mnenja komisije (103. člen ZPIZ-1). Delavci, zaposleni za določen čas, so torej v slabšem položaju v primerjavi z delavci, zaposlenimi v tipični obliki dela.

### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Delavci, zaposleni za določen čas, so v času delovnega razmerja obvezno zavarovani za primer brezposelnosti enako kot zaposleni za nedoločen čas. ZZZPB med drugim ureja pravice, ki pripadajo zavarovancem v primeru, da brez svoje volje ali krivde izgubijo zaposlitev, torej ob prenehanju pogodbe za določen čas, oziroma postane njihovo delo nepotrebno (1. člen ZZZPB). Brezposelnim osebam, ki so prijavljene na zavodu za zaposlovanje, zavod posreduje vsako primerno zaposlitev, delo po podjemni ali avtorski pogodbi, humanitarno ali drugo delo, tudi v primeru, da niso upravičeni do nadomestila za primer brezposelnosti (6. člen ZZZPB).

Delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas in jim delovno razmerje preneha po njihovi volji ali krivdi, niso upravičeni do nadomestila za primer brezposelnosti (19. člen ZZZPB).

Zavarovanci, ki jim preneha delovno razmerje za določen čas, imajo pravico do denarnega nadomestila, povračila prevoznih in selitvenih stroškov, do zdravstvenega varstva ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja (17. člen ZZZPB). Pravico do denarnega nadomestila zavarovanci pridobijo v primeru, da so bili v delovnem razmerju vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih. Enako velja za sezonske delavce, po preračunu ur v delovne dni (18. člen ZZZPB). V času, ko so brezposelne osebe prejemniki nadomestila, jim zavod za zaposlovanje krije tudi prispevke za zdravstveno varstvo ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Ko do nadomestila niso več upravičeni, se morajo obvezno zdravstveno zavarovati sami, v pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa niso več vključeni.

Pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti je časovno omejena, traja pa lahko največ dve leti. Trajanje pravice do denarnega nadomestila je vezana na čas zavarovanja za primer brezposelnosti (25. člen ZZZPB). V primeru, da je brezposelna oseba že izrabila pravico do denarnega nadomestila, se ob ponovnem koriščenju pravice

do nadomestila, v čas zavarovanja ne šteje čas pred prvim koriščenjem nadomestila (25.a člen ZZZPB).

V primeru, da se brezposelna oseba v času trajanja pravice do nadomestila, zaposli za določen čas krajši od 12 mesecev, ji pravica do nadomestila v tem času miruje (33. člen ZZZPB). Zavod za zaposlovanje spodbuja tudi zaposlovanje brezposelnih oseb za določen čas, saj nudi delodajalcu povračilo prispevkov, če zaposli brezposelno osebo za nadomeščanje začasno odsotnega delavca na porodniškem dopustu in dopustu za nego in varstvo otroka (48.a člen ZZZPB).

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

ZSDP ureja pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov. Pravice so vezane na otroka, upravičenec pa je eden izmed staršev (2. člen ZSDP).

Vsi delavci, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji, so vključeni v sistem starševskega varstva, ki zajema pravico do starševskega dopusta, starševskega nadomestila ter pravico do dela s krajšim delovnim časom in plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva (6. in 7. člen ZDSP). V primeru, da zaposleni za določen čas postanejo upravičenci po tem zakonu, to je če se jim rodi otrok, so upravičeni do vseh pravic, ki jih predvideva zakon. V času trajanja delovnega razmerja so delavci in delodajalci zavezanci za plačevanje prispevka za starševsko varstvo, od tega prispevka pa se nato izračuna osnova za starševsko nadomestilo (8. člen ZSDP). Do starševskega nadomestila so delavci upravičeni v primeru, da koristijo starševski dopust (39. člen ZSDP). Višina nadomestila se določi na podlagi povprečne mesečne plače delavca v zadnjih 12. mesecih pred nastopom starševskega dopusta, od katere so bili vplačani prispevki. V primeru, da so bili delavci v delovnem razmerju manj kot 12 mesecev, se jim za osnovo v obdobju, ko niso bili zavarovani, šteje 55 % minimalne plače (41. člen ZSDP).

Delavci za določen čas imajo torej enake pravice iz zavarovanja kot zaposleni v tipični obliki. V primeru, da jim pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha med trajanjem starševskega dopusta, so do le-tega upravičeni do izteka in hkrati tudi do starševskega nadomestila. V času prejemanja starševskega nadomestila so zavarovanci zavarovani

tudi v obvezno zdravstveno, starševsko, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti (42.a člen ZSDP).

Delavci, ki jim je pogodba o zaposlitvi za določen čas prenehala pred pričetkom starševskega dopusta, imajo pravico do starševskega nadomestila in vseh ostalih pravic iz starševskega zavarovanja v primeru, da uveljavljajo pravico do nadomestila za primer brezposelnosti na zavodu za zaposlovanje (3. člen ZSDP). Brezposelne osebe, ki niso upravičene do nadomestila za primer brezposelnosti, so upravičene do starševskega nadomestila v primeru, da so bili zavarovani vsaj 12 mesecev v zadnjih treh letih (39. člen ZSDP). V tem primeru se višina nadomestila zmanjša, saj se za osnovo za izračun nadomestila upošteva 55 % minimalne plače (41. člen ZSDP). V času prejemanja starševskega nadomestila so delavci za določen čas vključeni v vsa socialna zavarovanja, vključno z zdravstvenim zavarovanjem za primer bolezni in poškodbe izven dela, in sicer za plačilo zdravstvenih storitev, za povračilo potnih stroškov, pogrebno in posmrtnino (42.a člen ZSDP).

### **5.1.1 Javna dela**

Ena izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki po svoji naravi traja določen čas, so javna dela. V ZDR-ju so javna dela opredeljena kot dela, ki jih opravljajo brezposelne osebe, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki izvaja javna dela in se tako vključijo v program javnih del. V pogodbi o zaposlitvi je potrebno upoštevati posebnosti, določene z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti (63. člen ZDR).

#### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Javna dela so »zaposlitveni programi, ki so namenjeni aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socializaciji, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest« (1. odstavek 52. člena ZZZPB). Delodajalci preko javnih del ne smejo pridobivati dobička ali povzročati nelojalne konkurence na trgu. Program javnih del in število oseb, ki se bodo financirale po tem programu, določi Vlada Republike Slovenije ali občina, če v celoti zagotavlja sredstva za njihovo izvajanje (52. člen ZZZPB).



Posebnosti pogodbe o zaposlitvi za opravljanje javnih del se nanašajo na plačilo za delo, trajanje dopusta, polni delovni čas in razloge za prenehanje. Plačilo za delo je plača, katere višina je odvisna od tarifnega razreda v katerem se delovno mesto nahaja oziroma je izražena skozi deleže od minimalne plače po stopnjah strokovne usposobljenosti za delo, ki ga delavec opravlja. Deleži so razporejeni med 80 % minimalne plače za I. stopnjo strokovne usposobljenosti in 150 % minimalne plače za VII. stopnjo (53.a člen ZZZPB). Letni dopust delavcev, vključenih v javna dela, se dodeli na podlagi določil ZDR-ja, in sicer na enak način kot delavcem, ki so zaposleni v tipični obliki dela (53. člen ZZZPB). Upoštevati je potrebno 161. člen ZDR-ja, ki določa pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, ki je vezan na trajanje delovnega razmerja. V primeru javnih del so delavci pred pričetkom dela brezposelni, kar pomeni, da pridobijo pravico do celotnega letnega dopusta po 6 mesecih neprekinjenega delovnega razmerja. Potrebno je poudariti tudi dejstvo, da udeleženci javnih del delajo pri delodajalcu 30 ur na teden, kar se upošteva pri izračunu delovne dobe ter pri določanju dodatnih dni dopusta glede na kriterij delovne dobe (160. člen ZDR). Polni delovni čas delavcev preko javnih del je torej 30 ur na teden, ostalo četrtno delovnega časa pa so lahko vključeni v programe usposabljanja in izobraževanja (53. člen ZZZPB). Razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za opravljanje javnih del je potek časa, za katerega je sklenjena. V nekaterih primerih pa lahko pogodba tudi predčasno preneha, na primer, če se udeleženec zaposli drugje, če udeleženec odkloni zaposlitev ali usposabljanje, ki mu ga predlaga zavod, če ne izpolnjuje delovnih obveznosti ali ne dosega pričakovanih rezultatov in drugih primerih, ki jih določa ZZZPB (53. člen ZZZPB).

Delo preko javnih del je omejeno na eno leto, razen za invalide, če jim ni mogoče najti ustrezne zaposlitve ter za starejše delavce (ženske starejše od 53 let in moški starejši od 55 let) (53. člen ZZZPB).

Zavod za zaposlovanje zagotavlja sredstva za stroške prevoza na delo in z dela, stroške prehrane ter del stroškov plač delavcev preko javnih del. Sredstva zavod pridobi iz proračuna Republike Slovenije. Izvajalec javnih del pa financira drugi del plače delavcev, regres za letni dopust in druge stroške v zvezi z delom (53.a člen ZZZPB).

Osebe, ki so vključene v programe javnih del, so torej dolgotrajno brezposelni, ki so tudi socialno izključeni in težje zaposljivi, to so lahko starejši, mladi brez izkušenj in z neustrezno izobrazbo, invalidi, ipd.

Čas trajanja vključenosti v javna dela se ne šteje v čas trajanja zavarovanja za primer brezposelnosti, ki je osnova za pridobitev pravice do denarnega nadomestila (25. člen ZZZPB). V primeru, da brezposelni pred pričetkom dela po programu javnih del niso v celoti izkoristili pravice do nadomestila za primer brezposelnosti, jim v času vključitve v javna dela ta pravica miruje (33. člen ZZZPB).

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

V obvezno zdravstveno zavarovanje so vključene vse brezposelne osebe v Republiki Sloveniji. V času brezposelnosti posamezniki ne prejemajo nadomestil iz naslova začasne odsotnosti z dela, osebe, ki so zaposlene preko javnih del, pa so upravičene tudi do tega nadomestila. Po 17. členu ZZVZZ so osebe na javnih delih, organiziranih po predpisih o zaposlovanju, zavarovane tudi za poškodbo pri delu in poklicno bolezen.

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

Udeleženci javnih del so v delovnem razmerju in tako upravičeni tudi do pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Prispevki se plačujejo enako kot pri ostalih zaposlenih, razen v primeru, da udeleženec javnih del ne dosega minimalne plače. V tem primeru plačuje prispevke zavod za zaposlovanje, kot osnova pa se šteje minimalna plača (53.a člen ZZZPB).

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Zavarovanci za starševsko varstvo so tudi osebe, ki so vključene v program javnih del (6. člen ZSDP). V času vključenosti so torej upravičeni do enakih pravic iz zavarovanja kot zaposleni za določen čas.

## 5.2 Delo s krajšim delovnim časom od polnega

Delo s krajšim delovnim časom je ena izmed fleksibilnih oblik dela, ki se od tipične oblike dela razlikuje v tem, da zaposleni prebijejo na delovnem mestu manjše število ur, kot delavci, ki so pri delodajalcu zaposleni za polni delovni čas. Delo s krajšim delovnim časom je lahko sklenjeno za določen ali nedoločen čas, opravljajo ga lahko tudi samozaposleni.

ZDR ureja delo s krajšim delovnim časom pod poglavjem posebnosti pogodb o zaposlitvi, kjer opredeli krajši delovni čas ter sorazmernost pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev. Pri tem upošteva mednarodne dokumente s tega področja, kot so direktive Evropske unije in konvencije Mednarodne organizacije dela.

ZDR v 64. členu opredeljuje krajši delovni čas kot čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Krajši delovni čas je torej navzgor omejen in mora biti krajši od 40 ur na teden (po 142. členu ZDR se pri delodajalcu lahko določi tudi polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden), navzdol pa je brez omejitev in lahko traja tudi le eno uro na teden. Delavci zaposleni v tej fleksibilni obliki dela, imajo enake pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavci, ki delajo polni delovni čas, vendar sorazmerno času, za katerega je sklenjeno delovno razmerje. To se nanaša predvsem na pravice glede višine plače in glede socialnega varstva, nekatere druge pravice pa zakon določa drugače. Delavci s krajšim delovnim časom so lahko upravičeni do enakih pravic kot delavci s polnim delovnim časom. Tako je na primer s pravico do dopusta, saj je minimalno število dni letnega dopusta določeno na enak način kot pri delavcih zaposlenih s polnim delovnim časom, torej obsega najmanj štiri tedne. Enako kot pri delavcih zaposlenih s polnim delovnim časom se prištevajo tudi dodatni dnevi letnega dopusta po zakonu in kolektivnih pogodbah. Po noveli ZDR-ja pa imajo delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, pravico do regresa za letni dopust le v višini, ki je sorazmerna delovnemu času (4. odstavek 64. člena in 5. odstavek 131. člena ZDR). To je novost, ki je pred uveljavitvijo novele ni bilo, saj so bili vsi delavci, ki so imeli pravico do celotnega letnega dopusta, upravičeni do celotnega regresa za letni dopust. ZDR v 131. členu sicer določa, da delavcem pripada regres najmanj v višini minimalne plače, vendar je temu členu z novelo dodan odstavek, ki določa, da je višina regresa, za zaposlene s krajšim delovnim časom sorazmerna delovnemu času. Delodajalci pa morajo biti kljub vsemu

pozorni tudi na določila kolektivnih pogodb, ki so zanje zavezujoče. V kolektivnih pogodbah so lahko nekatere pravice za delavce bolj ugodne in jih je zato potrebno spoštovati. Primer bolj ugodne določitve pravice do regresa v Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS 111/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09), ki je bila sprejeta pred uveljavitvijo novele ZDR, je: »[d]elavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov in regres za letni dopust v celoti, drugi osebni prejemki v zvezi z delom pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu« (4. odstavek 43. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije).

Nekatere pravice pa delavcem, zaposlenim s krajšim delovnim časom pripadajo v celoti in se ne delijo. To so pravice v zvezi s povračili stroškov prevoza na in z dela, dodatki za delovno dobo in za posebne pogoje dela, dodatne odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, izobraževanje in usposabljanje, napredovanje ter odmori in počitki. Delavci imajo pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki pa tudi ne razlikuje med delavci zaposlenimi s polnim in krajšim delovnim časom (Krašovec 2008).

V primeru, da delavec dela manj kot polovico polnega delovnega časa, torej manj kot štiri ure na dan, nima pravice do odmora med delovnim časom. To ZDR določa v 154. členu, saj imajo le zaposleni, ki delajo krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi dogovorita, da je delavec dolžan opravljati nadurno delo. Če se o tem ne dogovorita, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih naravne ali druge nesreče (64. člen ZDR; Belopavlovič in drugi 2003).

Enako kot pri delavcih za določen čas, morajo delodajalci pravočasno obveščati delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, o prostih delovnih mestih, s polnim delovnim časom. V primeru, da delodajalec zaposli delavca, ki dela pri njem s krajšim delovnim časom za polni delovni čas, javna objava ni potrebna (Belopavlovič in drugi 2003).

Delavec, ki je zaposlen s krajšim delovnim časom, lahko sklene več pogodb o zaposlitvi z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas. V tem primeru se mora delavec z

vsemi delodajalci sporazumeti o delovnem času in sočasni izrabi letnega dopusta (65. člen ZDR; Belopavlovič in drugi 2003).

Posebna kategorija zaposlenih s krajšim delovnim časom so delavci, ki uveljavljajo pravice iz socialnih zavarovanj. ZDR zagotavlja možnost delavcem, da delajo s krajšim delovnim časom, na podlagi pravic iz pokojninskega in invalidskega, starševskega in zdravstvenega zavarovanja. V teh primerih imajo delavci enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delali polni delovni čas, to je v tipični obliki dela. Načelo sorazmernosti torej v teh primerih ne velja (66. člen ZDR).

ZDR v 191. členu določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta. Delavka ali delavec lahko izrabi pravico do dela z najmanj polovičnim delovnim časom, v primeru, da neguje in varuje otroka, mlajšega od treh let. Do dela s krajšim delovnim časom je upravičen tudi delavec, ki neguje duševno prizadetega otroka, in sicer do njegovega 18. leta ter delavec, ki neguje dva otroka, do šestega leta starosti mlajšega otroka.

V 200. členu ZDR določa, da mora delodajalec zagotoviti delovnim invalidom opravljanje dela s krajšim delovnim časom, vendar vsaj s polovičnim delovnim časom, glede na preostalo delovno zmožnost. To so delavci s priznano III. kategorijo invalidnosti, ki po oceni invalidske komisije niso več zmožni delati polni delovni čas ter delavci s priznano II. kategorijo invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti.

Novela ZDR-ja v 202. členu določa, da imajo starejši delavci pravico, da začnejo delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokojijo. Ko delavec izpolni pogoje za pridobitev pravic do starostne pokojnine, se lahko le delno upokoji, za polovični delovni čas pa ostane v delovnem razmerju. S tem se delavci lahko postopno pripravijo na upokojitev.

Plačo delavci v teh primerih dobivajo v višini dejansko opravljenih delovnih ur, razlika v plačilu prispevkov do polnega delovnega časa pa se jim izplačuje iz proračuna Republike Slovenije oziroma jih krije ustrezen zavod (Belopavlovič in drugi 2003). Ti delavci uživajo posebno varstvo pred nadurnim delom, začasno prerazporeditvijo in neenakomerno razporejenim delovnim časom.

Spreminjanje delovnega časa že zaposlenih delavcev iz polnega v krajši delovni čas je mogoča le s sporazumom obeh pogodbenih strank in je ni mogoče urejati le z dodatkom k pogodbi, ampak je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Novela ZDR-ja pa je prinesla spremembo v primerih dela s krajšim delovnim časom iz zdravstvenih razlogov in zaradi nege otrok, saj v teh primerih po novem lahko delavec in delodajalec skleneta le dodatek k pogodbi o zaposlitvi. S tem se zavaruje pravice delavcev, saj je tako zagotovljeno, da bodo ostali vsi drugi delovni pogoji nespremenjeni (47. člen ZDR; Krašovec 2008).

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

Zaposleni s krajšim delovnim časom so obvezno vključeni v sisteme socialnih zavarovanj. Po ZZVZZ imajo pravico do denarnega nadomestila plače v času odsotnosti z dela zaradi bolezni v sorazmerju z njihovimi delovnimi urami. Osnova za izračun nadomestila je namreč povprečna mesečna plača oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela, ki je v primeru dela s krajšim delovnim časom nižja od povprečne mesečne osnove za plačilo prispevkov delavca, ki dela s polnim delovnim časom.

V primeru, da delavci delajo s krajšim delovnim časom na podlagi pravic iz pokojninskega in invalidskega, starševskega in zdravstvenega zavarovanja, so izenačeni z delavci, ki delajo s polnim delovnim časom, saj so tudi njihovi prispevki plačani v celoti. Za razliko do polnega delovnega časa jim namreč krijejo prispevke institucije, kjer so pridobili pravico do dela s krajšim delovnim časom (ZPIZ, proračun Republike Slovenije, ipd.). V primeru začasne odsotnosti z dela imajo pravico do celotnega nadomestila, kot če bi delali za polni delovni čas.

ZZVZZ v 33. členu še posebej izpostavlja delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma zdravniške komisije. V primeru, da delavec zaradi bolezni ali posledic bolezni oziroma poškodbe lahko dela le s krajšim delovnim časom, mu za razliko do polnega delovnega časa pripada nadomestilo zaradi začasne odsotnosti z dela (33. člen ZZVZZ).

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

ZPIZ-1 določa, da »so pravice iz obveznega zavarovanja sorazmerne zavarovančevi plači ali drugim dohodkom in vplačanim prispevkom« (7. člen ZPIZ-1). Delavcem, zaposlenim s krajšim delovnim časom, se opravljeno število ur preračuna v polni delovni čas in se tako določi pokojninska doba. Plača v tem času se preračuna v plačo za polni delovni čas in nato se od tega zneska določi osnova za pokojnino. Delavec pa se lahko tudi prostovoljno zavaruje za razliko do polnega delovnega časa (34. člen ZPIZ-1). Delavci zaposleni s krajšim delovnim časom morajo torej delati dlje, da izpolnijo potrebno delovno dobo za pridobitev pravic do starostne pokojnine.

Posebna kategorija pa so delavci, ki na podlagi tega zakona uveljavljajo pravice iz invalidskega zavarovanja in so pridobili pravico do dela s krajšim delovnim časom. Za razliko do polnega delovnega časa so takšni delavci delno invalidsko upokojeni in prejema delno invalidsko pokojnino (93. člen ZPIZ-1). Takšnim delavcem se pri delovni dobi krajši delovni čas upošteva kot polni delovni čas, prav tako tudi delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka ter težje duševno prizadete osebe (188. člen ZPIZ-1).

### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Iz ZZZPB-ja je razvidno, da »obseg delovnega časa delavca, ki je bil zaposlen s krajšim delovnim časom, vpliva na višino denarnega nadomestila, ne pa na pogoj trajanja zavarovanja za pridobitev te pravice« (Belopavlovič in drugi 2003, 274).

Višina nadomestila je odvisna od plače delavca, ki jo je prejemal pred nastankom brezposelnosti, osnova za odmero denarnega nadomestila pa je povprečje plač zadnjih 12. mesecev. V primeru dela s krajšim delovnim časom je plača zaposlenih, in hkrati tudi osnova, nižja kot pri zaposlenih s polnim delovnim časom, razen v primeru, če delavci delajo s krajšim delovnim časom na podlagi pravic iz pokojninskega in invalidskega ali zdravstvenega zavarovanja. V tem primeru so zanje plačani prispevki tudi za razliko do polnega delovnega časa, kar pomeni, da se za osnovo za odmero denarnega nadomestila za brezposelnost upošteva plača delavca, kot če bi delal s polnim delovnim časom (20. člen ZZZPB).

Trajanje pravice do denarnega nadomestila je vezano na trajanje zavarovanja in ne na delovno oziroma zavarovalno dobo (25. člen ZZZPB). Tako krajši delovni čas ne vpliva na število mesecev, za katere brezposelna oseba prejema nadomestilo.

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Zaposleni s krajšim delovnim časom so upravičeni do vseh pravic iz starševskega zavarovanja, na podlagi dejstva, da so zaposleni v Republiki Sloveniji. Pravico imajo do celotnega starševskega dopusta oziroma do polne odsotnosti z dela, ne glede da traja leta krajši delovni čas. Višina starševskega nadomestila se izračuna iz povprečne osnove »od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo« (Belopavlovič in drugi 2003, 273–274). V primeru dela s krajšim delovnim časom je osnova nižja oziroma sorazmerna s časom, prebitim na delu.

Ena izmed pravic, ki jo nudi starševsko zavarovanje je tudi pravica staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva. Eden od staršev ima pravico delati s krajšim delovnim časom, v obsegu najmanj 20 ur tedensko, in sicer v primeru, da varuje in neguje otroka do njegovega tretjega leta starosti oziroma v primeru dveh otrok do šestega leta starosti mlajšega otroka (48., 48.a in 48.b člen ZSDP). Prispevki za socialna zavarovanja se, za razliko do polnega delovnega časa, krijejo iz proračuna Republike Slovenije. Delavci s krajšim delovnim časom na podlagi pravic iz starševskega zavarovanja so vključeni v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje v primeru bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev, povračila potnih stroškov, pogrebnino in posmrtnino (48.a člen ZSDP).

#### **5.2.1 Dopolnilno delo**

Izjemoma lahko delavec, ki dela polni delovni čas, opravlja dopolnilno delo pri drugem delodajalcu, v primeru, da gre za opravljanje deficitarnega poklica. Deficitarne poklice določa zavod za zaposlovanje, dopolnilno delo pa je dopuščeno tudi pri opravljanju vzgojno-izobraževalnih, kulturno-umetniških in raziskovalnih del. Delavec mora pridobiti soglasje delodajalca, pri katerem je zaposlen s polnim delovnim časom, delovni čas dopolnilnega dela pa ne sme biti daljši od 8 ur na teden. Dopolnilno delo je



mogoče ne glede na to, da delavec dosega polni delovni čas pri enem delodajalcu ali dela s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih in tako doseže polni delovni čas. Za opravljanje dopolnilnega dela se delavec odloči prostovoljno, obseg njegovih pravic pa je enak kot pri ostalih zaposlenih s krajšim delovnim časom (146. člen ZDR).

V pogodbi o zaposlitvi je potrebno določiti način uresničevanja pravic in obveznosti delavca. Dogovoriti se je potrebno glede razporeditve delovnega časa, nadurnega dela, odmorov in počitkov, izrabe letnega dopusta ter drugih odsotnosti z dela, pri čemer je potrebno upoštevati delo pri drugem delodajalcu, pri katerem je zaposlen s polnim delovnim časom (146. člen ZDR).

Dopolnilno delo je lahko sklenjeno za nedoločen ali določen čas, razlogi za prenehanje pa so lahko: umik soglasja delodajalca, pri katerem je delavec zaposlen s polnim delovnim časom, potek časa za katerega je pogodba sklenjena ali ostali razlogi, ki so določeni po 75. členu ZDR-ja (146. člen ZDR; Belopavlovič in drugi 2003).

#### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

Delavec, zaposlen za dopolnilno delo, je prav tako zavarovan v zdravstveno zavarovanje in plačuje prispevke tudi od tega dela plače. V primeru začasne odsotnosti z dela ima pravico tudi do nadomestila za to zaposlitev.

#### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

Delavcem, ki poleg polnega delovnega časa opravljajo še dopolnilno delo, se poviša osnova za odmero pokojnine, saj se vanjo všttevajo tudi prispevki, plačani od plačila za dopolnilno delo. Nasprotno pa se delovna doba ne poveča, saj se dopolnilno delo ne šteje v pokojninsko dobo (Bavec 2005).

#### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Enako kot pri delu s krajšim delovnim časom, čas trajanja dopolnilnega dela ne vpliva na trajanje pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, saj je le-to odvisno od časa zavarovanja in ne od zavarovalne dobe (25. člen ZZZPB). Dopolnilno delo vpliva na višino denarnega nadomestila, saj se všteta v osnovo za odmero

nadomestila za primer brezposelnosti, ki je povprečje zadnjih 12. plač delavca (20. člen ZZZPB).

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Dopolnilno delo vpliva pri pravicah iz starševskega zavarovanja le na višino starševskega nadomestila, saj se v osnovo za izračun nadomestila upoštevajo tudi prispevki, plačani od dela plače za dopolnilno delo. Ostale pravice delavcem, zaposlenim za dopolnilno delo, pripadajo v enakem obsegu in trajanju kot zaposlenim v tipični obliki dela.

### 5.3 Delo na domu

Delo na domu se od tipične zaposlitve razlikuje v tem, da se delo ne opravlja v prostorih delodajalca, razvoj dela na domu pa je omogočila nova tehnologija.

Konvencija št. 177 o delu na domu, ki je Republika Slovenija sicer ni ratificirala, definira takšno obliko dela kot:

- delo osebe doma ali na kakšni drugi lokaciji po njeni izbiri, ki ni delovno mesto delodajalca;
- delo za plačilo;
- rezultati dela na domu so izdelki ali storitve po naročilu delodajalca, ne glede na to kdo priskrbi opremo, material ali druge vložke, ki so uporabljeni, razen, če so osebe, ki opravljajo delo, samozaposleni (Pelekanos 1999).

Definicija dela na domu po ZDR-ju je delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Ključen je torej kraj opravljanja dela, ki si ga delavec izbere sam in je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi. Prostor delodajalca, kot so poslovne enote ali katerikoli drugi prostori v katerih delodajalec organizira delovni proces, niso obravnavani kot delo na domu. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se lahko sklene za nedoločen ali določen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom, lahko se sklene pri več delodajalcih ali kot dopolnilno delo. Delo, ki ga delavec opravlja na domu se mora uvrščati v dejavnost delodajalca oziroma je potrebno za opravljanje te dejavnosti (na primer računovodstvo itd.). V primeru, da oseba, ki opravlja delo doma, nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ampak podjemno ali kakšno drugo obliko pogodbe, se to delo ne šteje kot delo na domu in zanj ne veljajo določbe ZDR-ja (Belopavlovič in drugi 2003). Pred pričetkom dela na domu mora delodajalec, o nameravanem organiziranju dela na domu, obvestiti inšpekcijo za delo. To ščiti delavce pred morebitnimi kršitvami predpisov in zakonov glede dela na domu, zagotovljeni pa jim morajo biti tudi varni in zdravi pogoji dela. Inšpektorji lahko pregledajo delovne prostore, sredstva za delo in vse dokumente, ki se tičejo zaposlitve in varstva pri delu. V primeru, da pride do kršitev zakonov in predpisov ali v primeru, da je lahko takšna oblika dela škodljiva, lahko inšpekcija prepove opravljanje dela na domu (67. in 70. člen ZDR). ZDR določa kazen za delodajalca v primeru, da ne zagotavlja varnih delovnih pogojev na domu (230. člen

ZDR) in v primeru, da o nameravanem delu na domu ne obvesti inšpekcije (231. člen ZDR).

Delavec in delodajalec morata v pogodbi o zaposlitvi določiti pravice, obveznosti in pogoje, ki so odvisni od narave dela na domu. Z novelo ZDR-ja je dodatno poudarjeno, da ima delavec, ki opravlja delo na domu, enake pravice kot delavec zaposlen v tipični obliki zaposlitve ter tudi pravico do sodelovanja pri upravljanju in do sindikalnega organiziranja (68. člen ZDR). Do razlik prihaja pri ureditvi delovnega časa, saj ZDR v 157. členu predvideva, da se delavec lahko o tem samostojno odloča, z delodajalcem pa se lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače dogovori tudi glede nočnega dela, odmorov in počitkov. Ob tem je pomembno, da je delavcu zagotovljen ustrezen nivo varnosti in zdravja pri delu, ki ga mora zagotavljati delodajalec in mora biti enak kot za vse ostale delavce, ki dela ne opravljajo doma (69. člen ZDR). Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti ustrezna sredstva za delo, z delavcem, ki opravlja delo na domu pa se lahko v nasprotnem primeru v pogodbi o zaposlitvi dogovori o višini nadomestila za uporabo lastnih sredstev (69. člen ZDR).

Z novelo ZDR-ja je bil 67. členu dodan odstavek, ki določa, da je delo na domu tudi delo na daljavo, ki ga omogoča uporaba informacijske tehnologije. Delo na daljavo oziroma teledelo je torej oblika zaposlitve, pri kateri delavcem razvita informacijska in komunikacijska tehnologija omogočata, da dela ne opravljajo v poslovnih prostorih delodajalca, temveč kjerkoli drugje (Svetin 2007).

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

Zaposleni, ki delajo na domu, so glede pravic iz zdravstvenega zavarovanja izenačeni z delavci, ki delajo v prostorih delodajalca. Zavarovani so tako za primer bolezni in poškodbe izven dela kot tudi za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

Delavci, ki delajo na domu, imajo enake pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja kot delavci zaposleni v tipični obliki dela.

### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Po prenehanju delovnega razmerja imajo delavci, ki so opravljali delo na domu, enake pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti kot delavci, ki opravljajo delo v prostorih delodajalca.

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Pri delu na domu ni predvidenih nobenih posebnosti glede pravic iz starševskega zavarovanja, saj so delavci, ki opravljajo delo doma upravičeni do vseh pravic iz tega zavarovanja, enako kot zaposleni v tipični obliki dela.

## 5.4 Posredovanje delavcev

Naslednja oblika fleksibilnega zaposlovanja je posredovanje delavcev oziroma zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku. Delavci se lahko zaposlijo pri posrednikih oziroma pri zasebnih agencijah, ki jih nato posojajo drugim delodajalcem. Od tipične oblike dela se razlikuje v tem, da zaposleni ne opravljajo dela pri delodajalcu, pri katerem so zaposleni, temveč pri njihovem najemniku oziroma uporabniku. Ti uporabniki tako prihranijo stroške zaposlovanja delavcev za opravljanje občasnih del.

Po 57. členu ZDR-ja je delodajalec agencija za zaposlovanje, vpisana v register ministrstva za delo, ki sklene z delavci pogodbo o zaposlitvi in jih nato napoti k drugemu uporabniku. Pred posredovanjem dela mora torej delodajalec izpolnjevati kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da opravlja strokovne naloge posredovanja dela ter pridobiti pogodbo o koncesiji s strani ministrstva, pristojnega za delo (6. člen ZZZPB). Delodajalec mora torej delavcem zagotavljati vse pravice iz delovnega razmerja, kot so plačilo za delo in socialna zavarovanja, uporabnik pa mora poskrbeti za uvajanje, nadzor, varstvo pri delu ter ustrezna delovna sredstva. ZDR ščiti delavce pred napotitvijo na neustrezna dela tako, da prepoveduje njihovo delo pri uporabnikih, kjer je z oceno tveganja ugotovljeno, da so delovna mesta nevarna ali na njih ni dovoljeno delati s polnim delovnim časom. Za vsa delovna mesta mora biti izdelana ocena tveganja, uporabnik h kateremu so delavci napoteni pa mora obvestiti izvajalca ocene tveganja, da pri njem delajo tudi delavci, ki jih je posredovala agencija (43. člen ZDR). Prav tako se delavcev ne sme posredovati z namenom nadomeščanja stavgajočih delavcev pri drugem delodajalcu, saj bi s tem posegali v pravice do stavke in izničili njen pomen. Prepoved napotitve velja tudi v primeru, da je uporabnik v zadnjem letu odpustil večje število delavcev (Krašovec 2008).

V 58. členu ZDR-ja je določeno, da se lahko pogodba o zaposlitvi med agencijo in delavcem sklepa za določen ali nedoločen čas. Zaposlitev pri agenciji za posredovanje delavcev je torej dodaten razlog za dopustnost sklenitve pogodbe za določen čas, ki pa je časovno še vedno omejen na največ dve leti oziroma na način, določen v 53. členu ZDR-ja. Datum prenehanja delovnega razmerja mora biti vnaprej določen in zapisan v pogodbi in ni odvisen od stanja na trgu ter potreb konkretnih uporabnikov (Krašovec 2008). V 59. členu ZDR omejuje čas neprekinjenega trajanja dela delavca pri istem

uporabniku na največ eno leto, upoštevati pa je potrebno tudi, da prekinitev krajša od enega meseca ne šteje kot prekinitev tega obdobja. ZDR v 23. členu dopušča prednost za redno zaposlitev posredovanih delavcev pri uporabniku, saj določa, da mora uporabnik na oglasnem mestu pravočasno obveščati o prostih delovnih mestih v podjetju za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom.

60. člen ZDR-ja določa posebnosti pogodbe o zaposlitvi, ki jo skleneta delavec in delodajalec posrednik. Poleg obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi, ki jih določa 29. člen ZDR-ja, se morata dogovoriti o opravljanju dela pri drugem delodajalcu ter o kraju in času napotitve. V pogodbi se torej lahko določi področje dela, ki ga bo delavec opravljal pri uporabniku, konkretne delovne naloge se določijo naknadno v obvestilu o napotitvi, glede na sistemizacijo delovnega mesta pri znanem uporabniku. V primeru, da delavec odkloni delo pri uporabniku, h kateremu je napoten, je to lahko zadosten razlog za pričetek postopka, ki vodi v odpoved pogodbe o zaposlitvi. Glede plačila za delo je ZDR predvidel izenačitev zaposlenih v tej fleksibilni obliki dela z delavci zaposlenimi pri uporabniku, saj določa, da morajo biti »višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika« (2. odstavek 60. člena ZDR). Agencija mora torej izplačevati delavca vsaj v višini, ki je v skladu s plačnim sistemom, veljavnim pri uporabniku. V pogodbi o zaposlitvi se lahko agencija in delavec dogovorita za višjo plačo in za nadomestilo plače, ki ga bo delavec prejemal, če ne bo delal iz razlogov na strani agencije in uporabnikov. V primeru, da agencija delavcu ne priskrbi dela, mora prejemati vsaj 70 % minimalne plače oziroma znesek dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi, če je za delavca bolj ugoden (Krašovec 2008).

Pred pričetkom dela posredovanega delavca, morajo biti v pisni obliki določene vse pravice in obveznosti ter pogoji dela med uporabnikom, agencijo in delavcem. Delavec mora biti v pisni obliki seznanjen z delovnimi nalogami, uporabnik pa ga je dolžan usposobiti za opravljanje dela na njegovem delovnem mestu in s tem opozoriti na morebitna tveganja. Poseben poudarek je na varovanju zdravja, saj mora uporabnik predložiti agenciji oceno tveganja, v kateri je določeno, da lahko pri uporabniku opravljajo delo tudi delavci, ki jih posreduje drug delodajalec. Delavci zaposleni v fleksibilni obliki, naj bi bili tako glede pogojev dela izenačeni z zaposlenimi v tipični

obliki dela pri uporabniku, zagotovljena pa jim je tudi enaka raven varnosti in zdravja pri delu (62. člen ZDR; Krašovec 2008).

Delavec, ki ga posreduje agencija mora pri opravljanju dela za uporabnika spoštovati navodila uporabnika, prav tako pa zanj veljajo vsi zakoni, kolektivne pogodbe in splošni akti kot za zaposlene pri uporabniku. V primeru, da se ena izmed strank ne drži teh določil, je to lahko razlog za prenehanje opravljanja dela, saj če uporabnik ne zagotavlja delavcu enakih pravic kot jih ostalim zaposlenim, lahko delavec zavrne opravljanje dela. V nasprotnem primeru, torej če delavec ne spoštuje navodil in ne opravlja delovnih obveznosti, je to lahko vzrok za prenehanje dela pri uporabniku in razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri agenciji iz krivdnih razlogov oziroma za izredno odpoved (Krašovec 2008).

#### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

Posredovani delavci so v zdravstveno zavarovanje zavarovani preko delodajalca in ne preko uporabnika. Del prispevkov za zavarovanje krije torej agencija, ki je prav tako izplačevalec nadomestila v primeru začasne odsotnosti z dela, za prvih 30 dni.

#### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

Prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje krije agencija, ki delavce napoti k uporabniku. Tako so ti delavci upravičeni do vseh pravic iz zavarovanja. V primeru, da pride do poškodbe pri delu oziroma poklicne bolezni zaradi dela pri uporabniku, se za nastanek invalidnosti in pridobitev pravic iz zavarovanja upošteva, kot če bi delavec delal pri svojem delodajalcu. Delavci so v tem primeru izenačeni z zaposlenimi v tipični obliki dela.

#### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Posredovani delavci so v času trajanja delovnega razmerja zavarovani za primer brezposelnosti ter imajo enake pravice kot delavci, zaposleni v tipični obliki. V primeru brezposelnosti so torej posredovani delavci upravičeni do denarnega nadomestila, povračila prevoznih in selitvenih storitev, pokojninskega in invalidskega ter zdravstvenega zavarovanja. Pravico imajo tudi do posredovanja zaposlitev s strani zavoda ter do udeležbe v aktivni politiki zaposlovanja.



ZZZPB podrobneje ureja posredovanje delavcev z vidika pooblaščenih organizacij za posredovanje dela in zaposlitve. Zavod za zaposlovanje je tudi institucija za posredovanje dela brezposelnim osebam, ki jih vodi v svoji evidenci, saj jim posreduje vsako primerno zaposlitev, delo po podjemni ali avtorski pogodbi, primerno humanitarno ali drugo podobno delo (6. člen ZZZPB). V tem primeru osebe niso zaposlene pri posredniku zaposlitve, ampak imajo razmerje urejeno neposredno z delodajalcem oziroma naročnikom.

Delodajalec torej ne more opravljati storitve posredovanja delavcev, če nima sklenjene koncesije z ministrstvom za delo. Šele na podlagi koncesije lahko vpiše dejavnost posredovanja dela v sodni register ter s tem prijavi začetek opravljanja storitve. Na podlagi vpisa v sodni register se lahko vpiše v register agencij za zagotavljanje dela, saj je šele vpis v register agencij posredovanje delavcev zadostna podlaga za pričetek posredovanja (6.a člen ZZZPB).

ZZZPB določa še način pridobitve koncesije ter ureditev koncesijskega razmerja, veljavnost koncesijske pogodbe, odvzem in izbris koncesijske pogodbe, obveznost priprave letnih poročil ter plačilo za posredovanje dela brezposelnim osebam (6.c–8. člen ZZZPB).

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Posredovani delavci in njihovi delodajalci so zavezanci za plačilo prispevkov za starševsko zavarovanje in tako upravičeni do vseh pravic iz tega zavarovanja, enako kot zaposleni neposredno pri svojih delodajalcih.

#### **5.4.1 Študentsko delo**

Delo študentov ni obravnavano kot tipično delo, saj ni sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Študentje lahko opravljajo delo in so zanj tudi plačani na podlagi napotnice, ki jo pridobijo preko študentskega servisa. ZDR v 214. členu določa le, da je potrebno pri občasnem ali začasnem delu dijakov in študentov upoštevati »določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti« (7. odstavek 214. člena ZDR). Iz tega izhaja predvsem, da delodajalec pri izboru študentov za delo, ne sme preferirati določenega spola, da je

tedenska obveznost dela študenta največ 40 ur ter da se v delovni čas všteva tudi čas odmora, da mladoletni dijaki in študentje ne smejo opravljati nadur in nočnega dela ter da so vsi študentje odškodninsko odgovorni za morebitno škodo, ki jo povzročijo pri delu.

### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Študentski servisi so s koncesijo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pooblašteni, da lahko posredujejo občasna in začasna dela študentom in dijakom. ZZZPB določa, da lahko koncesijo pridobi organizacija, ki izpolnjuje »kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da opravlja strokovne naloge posredovanja dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in obasnih del dijakom in študentom« (6. člen ZZZPB).

Študentski servisi lahko na delo napotijo le dijake, ki so starejši od 15 let, študente in osebe vpisane v program izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let. Izobraževanje mora potekati preko javno veljavnih programov izobraževanja. Podlaga za delo dijakov in študentov je napotnica pooblaščenega organizacije (6b. člen ZZZPB).

ZZZPB v 8. členu določa, da pooblaščen organizacija oziroma študentski servis od dijakov in študentov ne sme zahtevati plačila za posredovanje dela.

Študentje in dijaki, ki opravljajo delo preko napotnice, niso zavarovani za primer brezposelnosti, tako da niso upravičeni do pravic iz tega zavarovanja.

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

V obvezno zdravstveno zavarovanje so dijaki in študentje vključeni kot družinski člani, običajno preko svojih staršev (14. člen ZZVZZ), in sicer do konca šolanja oziroma do dopolnjenega 26. leta (22.člen ZZVZZ). ZZVZZ v 17. členu določa, da so dijaki oziroma študentje, ki opravljajo delo preko napotnic, zavarovani tudi za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Prispevke za zavarovanje plačujejo delodajalci (49. člen ZZVZZ), in sicer v pavšalnem znesku, na vsako izpolnjeno napotnico.

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

Osebe, ki opravljajo študentsko delo so po 26. členu ZPIZ-1 zavarovani za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Prispevek za kritje omenjenega zavarovanja je dolžan po 225. členu ZPIZ-1 plačevati študentski servis oziroma organizacija, pri kateri je izdana napotnica za opravljanje študentskega dela.

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Študentje in dijaki pri opravljanju dela preko napotnice niso zavarovani v starševsko varstvo in tako niso upravičeni do pravic iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo to je do starševskega dopusta, starševskega nadomestila in dela s krajšim delovnim časom. Lahko pa koristijo pravice do družinskih prejemkov, ki obsegajo starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek in druge (57. člen ZSDP).

Do starševskega dodatka so upravičeni starši, ki nimajo pravice do starševskega nadomestila, torej tudi študentje. Starševski dodatek se izplačuje enkrat mesečno, v trajanju enega leta od rojstva otroka (58. člen in 61. člen ZSDP).

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratno izplačilo, namenjeno nakupu opreme za novorojenca, oziroma darilo v obliki zavitka, v enaki vrednosti. Do te pomoči so upravičeni vsi otroci, ki imajo vsaj enega izmed staršev s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji (63. člen in 64. člen ZSDP).

Do otroškega dodatka so upravičeni otroci oziroma eden izmed staršev, če dohodek na družinskega člana ne dosega višine povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji, namenjen pa je dopolnilni pomoči za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka (65. člen ZSDP). Izračun višine otroškega dodatka je odvisen od višine odstotka v primerjavi dohodka na družinskega člana in povprečne plače v Republiki Sloveniji. Kot dohodek se šteje vsota vseh bruto dohodkov vseh družinskih članov v koledarskem letu, kar zajema tudi prejemke študentov (23. člen in 72. člen ZSDP).

V primeru, da študentje postanejo starši, nimajo enakih pravic kot zaposleni delavci, saj v času opravljanja študentskega dela ne plačujejo prispevkov v starševsko zavarovanje. Prostovoljna vključitev v to zavarovanje tudi ni mogoča.

## 5.5 Samozaposlitev

Samozaposlene osebe so fizične osebe, ki v Republiki Sloveniji opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic. Te osebe v ZDR-ju niso obravnavane, saj niso zaposlene pri tretjih osebah, nimajo sklenjenih pogodb o zaposlitvi in delovno razmerje ne obstaja, dohodek pa si služijo s svojim lastnim delom.

Samozaposleni, po ZPIZ-1, so:

- samostojni podjetniki, obrtniki, zasebni trgovci;
- osebe, ki opravljajo umetniško ali kakšno drugo kulturno dejavnost ali dejavnost na področju medijev;
- osebe, ki opravljajo samostojno dejavnost na področju zdravstva ali socialne varnosti;
- osebe, ki opravljajo duhovniško ali drugo versko službo;
- osebe, ki opravljajo odvetniško ali notarsko dejavnost;
- osebe, ki samostojno opravljajo drugo dovoljeno dejavnost (15. člen ZPIZ-1).

Samostojni podjetniki posamezniki poslujejo v skladu z določbami Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS 42/2006, 10/2008, 68/2008, v nadaljevanju ZGD). »Podjetnik po tem zakonu je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja« (3. člen ZGD), s poslovanjem pa lahko prične ob vpisu v Poslovni register. ZGD med drugim ureja postopek ustanovitve in poslovanja samostojnih podjetnikov ter vsebuje določbe glede firme, nasledstva s.p.-ja, vodenja poslovnih knjig, vpisa v Poslovni register, prenehanja in drugih (71.–75. člen ZGD). Samostojni podjetnik je odgovoren za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem (7. člen ZGD).

Ostale osebe, ki želijo z osebnim delom opravljati samostojno dejavnost, jo lahko pričnejo izvajati na podlagi odločbe pristojnega organa oziroma vpisa v register samostojnih dejavnosti, v zdravniško, odvetniško oziroma notarsko zbornico ali v razvid samostojnih kulturnih delavcev.

V primerjavi s tipično zaposlitvijo samozaposleni nimajo enake varnosti pri plačilu, saj nimajo garantirane plače ampak so odvisni od plačil svojih naročnikov. Takšna oblika dela je lahko tudi boljčasne narave in predstavlja rešitev iz brezposelnosti oziroma zapolni praznino med dvema zaposlitvama (Greiner 1999). Samozaposlene osebe

nimajo prihodkov ob začasnih odsotnostih z dela, saj njihovi naročniki plačujejo le dejansko opravljeno delo.

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

V zdravstveno zavarovanje so obvezno zavarovane tudi samozaposlene osebe (15. člen ZZVZZ). Prispevke za zavarovanje plačujejo zavarovanci sami in so upravičeni do vseh pravic iz zavarovanja (do plačila zdravstvenih storitev, do nadomestila plače zaradi začasne odsotnosti z dela, do pogrebne iz posmrtnine ter do povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev). V primeru, da samozaposleni prispevkov ne poravnajo, imajo pravico le do nujnega zdravljenja, ostale pravice pa se zadržijo (78.a člen ZZVZZ).

Poudariti je potrebno, da v času, ko so samozaposleni začasno odsotni z dela zaradi bolezni, ne opravljajo svojega dela in hkrati tudi ne prejemajo plačila, medtem ko delavcem prvih 30 dni delodajalec zagotavlja nadomestilo plače.

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

V pokojninsko in invalidsko zavarovanje so obvezno vključene tudi samozaposlene osebe, ki jih ZPIZ-1 definira kot osebe, ki kot svoj edini ali glavni poklic opravljajo samostojno dejavnost in preko opravljanja te dejavnosti pridobivajo dohodek, najmanj v višini minimalne plače (8. člen ZPIZ-1). Prispevek v celoti krijejo zavarovanci sami (222. člen in 223. člen ZPIZ-1).

### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Samozaposlene osebe se lahko v zavarovanje za primer brezposelnosti vključijo prostovoljno, saj so vanj obvezno vključeni le delavci v delovnem razmerju. Na podlagi prostovoljnega zavarovanja samozaposleni pridobijo enake pravice kot delavci, ki so vključeni v obvezno zavarovanje (15. člen ZZZPB).

V primeru brezposelnosti so tudi samozaposlene osebe upravičene do denarnega nadomestila in ostalih pravic iz zavarovanja. Za brezposelno osebo se šteje tudi samozaposlena oseba, ki je imela v zadnjem koledarskem letu manjši dobiček iz svoje dejavnosti, kot je znesek zajamčenega nadomestila plače (16. člen ZZZPB).

Brezposelne osebe se lahko na zavodu za zaposlovanje vključijo v programe aktivne politike zaposlovanja, kjer se med drugim spodbuja samozaposlovanje. Poleg subvencij zavod nudi še posojila za nakup opreme ter pokriva stroške svetovanja (49. člen ZZZPB).

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Samozaposlene osebe so obvezno vključene v sistem starševskega zavarovanja in so sami zavezanci za plačilo celotnega dela prispevkov (6. in 11. člen ZSDP). Na podlagi plačila prispevkov so upravičeni do vseh pravic iz tega zavarovanja. V primeru koriščenja starševskega dopusta samozaposlenih oseb mora center za socialno delo obvestiti pristojni organ za registracijo samostojne dejavnosti o začasnem prenehanju dela (16. člen ZSDP).

Samozaposlene osebe imajo vse pravice iz starševskega zavarovanja, enako kot delavci, zaposleni pri delodajalcu, do razlike prihaja samo pri plačilu prispevkov, ki jih pri zaposlenih delavcih delno krijejo tudi delodajalci.

## 5.6 Pogodbeno delo

### 5.6.1 Podjemna pogodba

ZDR delovno razmerje definira kot »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« (4. člen ZDR). V primeru, da ima delodajalec oziroma naročnik potrebo po opravljanju določenega dela, vendar elementi, ki določajo delovno razmerje, ne obstajajo, se lahko med naročnikom in podjemnikom sklene podjemna pogodba oziroma pogodba o delu. Sklenitev in ostale obveznosti pri izpolnjevanju podjemne pogodbe so določene v Obligacijskem zakoniku (Ur. l. RS 97/2007-UPB1, v nadaljevanju OZ).

Naročnik je torej gospodarski subjekt, ki občasno potrebuje določene storitve, vendar glede na organizacijo dela in potrebe naročnika ni potrebna stalna prisotnost v organiziranem delovnem procesu. Podjemnik je fizična oseba, ki ima znanja oziroma izkušnje, ki jih naročnik potrebuje, poudarek pa je na tem, da potreba po delu oziroma storitvah ni stalna, saj bi v nasprotnem primeru lahko zaposlil delavca s polnim ali krajšim delovnim časom.

OZ v 619. členu določa, da se v podjemni pogodbi podjemnik zaveže opraviti neko določeno telesno ali umsko delo, izdelati ali popraviti kak izdelek, oziroma opraviti določen posel, naročnik pa se zaveže to delo plačati v znesku, ki je določen v podjemni pogodbi. Naročnik lahko delo tudi nadzoruje in daje zanj navodila (622. člen OZ). Podjemna pogodba se od prodajne pogodbe razlikuje predvsem v tem, da gre največkrat za uporabo materiala, ki ga priskrbita obe pogodbeni stranki in da se nanaša predvsem na podjemnikovo delo (620. člen OZ).

OZ med drugim določa tudi kakšno kakovost materiala mora nuditi podjemnik, določa njegove obveznosti, kot so obveznost do izvršitve dela in do obveščanja o napakah pri materialu. Podjemnik nosi odgovornost do napak tudi v primeru, da preda obveznosti iz podjemne pogodbe tretji osebi. Naročnik lahko od posla odstopi, če podjemnik bistveno zamuja pri roku izvršitve dogovorjenega posla, ali če se ne drži dogovorjenih pogojev. Naročnik pa je dolžan prevzeti dogovorjen posel ter pregledati glede morebitnih napak, nato pa opravljeno delo plačati (619.–648. člen OZ).

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

Osebe, ki delajo po podjemni pogodbi, so zavarovane za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (17. člen ZZZVZZ). Prispevek se obračunava kot strošek delodajalca v pavšalnem znesku. V obvezno zdravstveno zavarovanje morajo biti podjemniki zavarovani po kakšni drugi osnovi.

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

Podjemnik je zavarovan v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, vendar le za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, saj se ob plačilu dela po podjemni pogodbi v ta namen plačujejo tudi prispevki (27. člen ZPIZ-1). Glede na to, da delo po podjemni pogodbi ni obravnavano kot delovno razmerje, podjemniku ne teče pokojninska doba.

### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Oseba, ki ji preneha delo preko podjemne pogodbe, nima pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, saj se iz naslova dela preko podjemne pogodbe ne izplačujejo prispevki za primer brezposelnosti.

Zavod za zaposlovanje vodi evidence o pogodbenem delu, saj osebam, ki so na zavodu prijavitelj, posreduje tudi primerno delo po podjemni pogodbi (6. člen ZZZPB). Tako mora vsak naročnik pred sklenitvijo podjemne pogodbe zavod obvestiti o potrebi po sklenitvi takšne pogodbe in nato še o sklenjeni pogodbi. Prav tako mora vsako leto pripraviti poročilo o opravljenem delu (9. člen ZZZPB).

ZZZPB določa še, da se brezposelni osebi, ki je prejemnik nadomestila za primer brezposelnosti in ki odkloni ustrezno delo po podjemni pogodbi, za dva meseca zmanjša nadomestilo za 50 % (32.a člen ZZZPB). Brezposelna oseba torej tudi v času prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti lahko dela preko podjemne pogodbe, vendar se višina nadomestila lahko zniža.

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Delo po podjemni pogodbi ni podlaga za pridobitev pravic iz starševskega zavarovanja, saj se ob plačilu preko pogodbe ne plačujejo prispevki za starševsko varstvo.



Podjemniki so upravičeni do družinskih prejemkov pod pogoji, ki jih določa ZSDP, in sicer do starševskega dodatka, pomoči ob rojstvu otroka, otroškega dodatka, dodatka za veliko družino, dodatka za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, ter do delnega plačila za izgubljeni dohodek (57. člen ZSDP).

### **5.6.2 Avtorsko delo**

Ena izmed oblik dela, ki ne sodijo v tipično obliko dela in niti v definicijo delovnega razmerja po ZDR-ju, je tudi naročeno avtorsko delo, ki ga izvajalci opravljajo preko avtorske pogodbe o naročilu dela. Avtorske pravice ureja Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS 16/2007-UPB3, 68/2008, v nadaljevanju ZASP).

Avtorska dela obsegajo intelektualna dela oziroma stvaritve na področju književnosti, znanosti in umetnosti (1. člen ZASP), kot so na primer govori, predavanja, članki in druga literatura, gledališka dela, avdiovizualna dela, likovna ali arhitekturna dela, itd. (5. člen ZASP).

Naročnik, ki ima potrebo po določenem avtorskem delu, sklene z izbranim avtorjem avtorsko pogodbo o naročilu dela, za katero se smiselno uporabljajo določila OZ-a o podjemni pogodbi. S podpisom te pogodbe se avtor zaveže ustvariti dogovorjeno avtorsko delo, ki ga mora izročiti naročniku, le-ta pa mu je dolžan izplačati dogovorjeni honorar (99. člen ZASP). ZASP določa, da ima avtor pri svojem avtorskem delu moralne, materialne in druge avtorske pravice, ki jih obdrži tudi pri delu, ki ga opravlja preko avtorske pogodbe, razen pravice do distribuiranja (15. in 17. člen ZASP).

Delo preko avtorske pogodbe lahko opravljajo tudi osebe, ki opravljajo kakršno koli drugo delo, na primer zaposleni v delovnem razmerju, samozaposlene osebe, upokojenci, študentje, itd.

### ***Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju***

Osebe, ki opravlja delo preko avtorske pogodbe, ni potrebno prijaviti v zdravstveno zavarovanje, saj po ZZVZZ-ju za to ne obstaja pravna podlaga. Iz tega razloga ni potrebno plačevati prispevkov, avtorji pa morajo biti obvezno zdravstveno zavarovani na drugi podlagi.

### ***Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***

Avtorji prav tako niso vključeni v pokojninsko in invalidsko zavarovanje in nimajo pravic iz tega zavarovanja. Osebe, ki opravljajo delo preko avtorske pogodbe in niso prijavljene v pokojninsko in invalidsko zavarovanje po kakšni drugi osnovi, se lahko prostovoljno vključijo v zavarovanje v roku 6. mesecev po prenehanju obveznega zavarovanja, če so bile v zadnjih desetih letih najmanj 5 let vključene v obvezno zavarovanje (34. člen ZPIZ-1).

### ***Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti***

Enako kot pri podjemni pogodbi, tudi avtor po izteku avtorske pogodbe ni upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti in tudi prispevki za primer brezposelnosti se ne izplačujejo.

Zavod za zaposlovanje vodi evidence o opravljanju avtorskega dela, saj lahko v okviru svoje dejavnosti napoti brezposelne osebe iz svojih evidenc tudi na opravljanje primerne avtorskega dela (6. člen ZZZPB). Naročnik mora vsako potrebo po naročenem avtorskem delu sporočiti zavodu za zaposlovanje, kasneje pa ga obvestiti o sklenjeni avtorski pogodbi ter enkrat letno poročati o opravljenem delu (9. člen ZZZPB).

Enako kot pri podjemni pogodbi, nobena brezposelna oseba napotena na opravljanje avtorskega dela le-tega ne sme odkloniti, v nasprotnem primeru se ji za dva meseca zmanjša nadomestilo za primer brezposelnosti za 50 % (32.a člen ZZZPB). Delo preko avtorske pogodbe je tako združljivo tudi s pravico do nadomestila za primer brezposelnosti, ki pa se lahko iz tega razloga zniža.

### ***Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih***

Avtorji niso zavarovani v starševsko zavarovanje, saj se zanje prispevki ne plačujejo. Enako kot pri osebah, ki opravljajo delo po podjemni pogodbi, so tudi avtorji upravičeni do družinskih prejemkov, kot so starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka in druge.

## 6 ZAKLJUČEK

Uvodoma sem si zastavila vprašanje, na kakšen način so urejene fleksibilne oblike dela v slovenskem delovnopravnem in socialnovarstvenem sistemu. Zanimalo me je predvsem, ali so zaposleni v tipični obliki dela, to je za nedoločen čas s polnim delovnim časom, na kakršen koli način privilegirani pred zaposlenimi v atipični, fleksibilni obliki dela.

Tudi slovenski trg dela stremi k večji fleksibilizaciji ter k možnosti hitrejšega prilagajanja spremembam v gospodarstvu, kar se še izraziteje kaže v časih, ko se podjetja soočajo z recesijo, zmanjšanimi naročili, težavami pri izplačilih ter gospodarsko krizo. Glede na dejstvo, da se ljudje še predobro spominjajo časov, ko je celotna delovna in socialna zakonodaja temeljila na socialnem sistemu, je problematično uvajati v nove zakone določbe, ki so zanje manj ugodne.

Delo za določen čas je v primerjavi z delom za nedoločen čas precej bolj nestabilno, pri delavcih ni občutka varnosti zaposlitve. Res pa je, da ZDR ščiti zaposlene za določen čas, saj morajo za takšno obliko zaposlitve obstajati utemeljeni razlogi, prav tako pa so ti delavci upravičeni do vseh pravic kot ostali zaposleni. Vključeni so v vsa socialna zavarovanja in upravičeni do vseh pravic, ki jih nudijo. Enako velja za udeležence javnih del, ki so glede pravic in obveznosti izenačeni z zaposlenimi za določen čas.

Za delavce s krajšim delovnim časom so v delovnopravni in socialno varstveni ureditvi sicer predvidene enake pravice kot delavcem s polnim delovnim časom, vendar sorazmerne delovnemu času. To pomeni predvsem nižjo plačo, regres ter nadomestila iz socialnih zavarovanj. Takšne oblike zaposlitve so pri nas dokaj redke in morajo predvsem temeljiti na želji obeh strank, tako delavca kot delodajalca. Bolj pogoste so zaposlitve s krajšim delovnim časom na podlagi pravic iz socialnih zavarovanj, ki so za delavce sicer bolj ugodne, saj se krajši delovni čas šteje kot polni.

Dopolnilno delo je glede pravic in obveznosti iz delovnega prava izenačeno z delom za krajši delovni čas, do razlik pa prihaja pri socialnih zavarovanjih, saj je dopolnilna zaposlitev podlaga zgolj za povišanje nadomestil in se ne všteva v dodatno zavarovalno dobo.

Delo na domu se od tipične zaposlitve ne razlikuje, saj nudi po delovnopravni in socialnovarstveni plati enake pravice, edina razlika je pri kraju opravljanja dela. Prednosti in slabosti so tako odvisne od posameznega zaposlenega oziroma od njegove percepcije dela doma. S tem prihrani pri času prevoza na delo in z dela, lahko si samostojno ureja delovni čas ter prilagodi delo družini. Po drugi strani pa lahko čuti pomanjkanje socialne vključenosti in povezanosti s sodelavci, manjšo lojalnost do podjetja in izvzem pri določenih informacijah.

Tudi posredovani delavci so glede delovnih in socialnih pravic izenačeni z zaposlenimi v tipični obliki dela. ZDR jih celo ščiti pred nevarnimi deli ter predvideva plačilo tudi v času, ko zanje ni dela. Delavci po drugi strani lahko čutijo pomanjkanje stabilnosti zaposlitve, saj nikoli ne vedo, kam jih delodajalec lahko napoti. Po mojem mnenju ne občutijo povezanosti z uporabniki in njihovo podjetniško klimo, niti lojalnosti do svojega delodajalca, saj pri njem niso vključeni v delovni proces.

Študentsko delo je namenjeno dodatnemu zaslužku študentov ter pridobivanju delovnih izkušenj za »pravo« zaposlitev po končanju študija. Tako se študentje po eni strani lahko poslužujejo manj plačanih in cenjenih del, po drugi strani pa jih lahko potencialni delodajalci na takšen način preizkusijo in izučijo pred redno zaposlitvijo, saj je njihovo delo cenejše od zaposlitve. Študentje nimajo enakih pravic kot zaposleni v delovnem razmerju, saj se jih ZDR dotakne le površinsko, zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko pa so zavarovani le za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Samozaposlena oseba je v slabšem položaju od zaposlenega delavca, saj si mora sama poiskati delo ter sama plačevati prispevke, medtem ko delavcu pri tem pomaga delodajalec.

Delo po pogodbi (podjemni ali avtorski) je združljivo z vsemi ostalimi oblikami dela in lahko služi kot dodaten vir dohodka, lahko pa ga opravljajo tudi upokojeanci in tako podaljšajo svoje aktivno obdobje. Kot samostojna oblika dela pa je precej slabše obravnavano, saj ga delovna zakonodaja ne regulira, prav tako pa je skoraj povsem izvzeto iz socialnih zavarovanj.

V uvodu sem si zastavila hipotezo, da imajo delavci zaposleni v fleksibilnih oblikah dela slabši delovnopravni in socialnovarstveni status kot delavci zaposleni za nedoločen

čas s polnim delovnim časom. Ugotovila sem, da se to od ene do druge oblike dela razlikuje. Med trajanjem delovnega razmerja so zaposleni za določen čas precej izenačeni z zaposlenimi v tipični obliki dela, za zaposlene s krajšim delovnim časom pa so predvidene enake pravice kot za delavce s polnim delovnim časom, vendar sorazmerne delovnemu času. Posredovanje delavcev in delo na domu je glede delovnih in socialnih pravic povsem izenačeno s tipično obliko, medtem ko si morajo samozaposleni pravice zagotavljati sami. Študentko delo ter delo po pogodbi pa je skoraj povsem izvzeto iz delovnopravne in socialnovarstvene zakonodaje.

Po mojem mnenju ZDR in njegova novela stremita k povečanju fleksibilnosti, da bi ugodila potrebam delodajalcev in pripomogla h gospodarski prosperiteti, hkrati pa še vedno ščitita interese šibkejše stranke, delavca. Namen socialnih zavarovanj bi moral biti zaščita socialno najšibkejših in potrebnih pomoči, ne glede na obliko zaposlitve, v kateri trenutno delujejo. Menim, da se naša zakonodaja že v precejšnji meri prilagaja potrebam po fleksibilnosti ter sklepa kompromise med socialnimi partnerji, mnenja delavcev in delodajalcev pa se bodo zaradi različnih interesov vedno razlikovala.

## 7 LITERATURA

1. *Analiza ankete o fleksibilnosti dela v Sloveniji (Povzetek)*. 2004. Dostopno prek: [http://www.sicenter.si/slo\\_sum\\_surveysi.html](http://www.sicenter.si/slo_sum_surveysi.html) (19. april 2008).
2. Bavec, Dušan. 2005. *Kako do dovoljenja za dopolnilno delo?* Dostopno prek: [www.ozs.si/ASPDatoteka.asp?ID=5283](http://www.ozs.si/ASPDatoteka.asp?ID=5283) (19. april 2008).
3. Belopavlovič, Nataša. 2001. Možnosti za prožnejša delovna razmerja po predlogu novega zakona o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 317–328.
4. Belopavlovič, Nataša, Polonca Končar in Mitja Novak, ur. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
5. Courbier, Sonia. 1999. Part-Time Work in Europe: Challenges and Outlook. V *Changing work patterns and social security*, ur. Danny Pieters, 109–132. London, The Hague, Boston: Kluwer Law International, cop.
6. Cvetko, Aleksej. 2000. *Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja po novem zakonu in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Ljubljana: Bonex.
7. Černigoj-Sadar, Nevenka. 2001. *Upravljanje človeških virov: mednarodna primerjalna študija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Dobrin, Tanja. 1992a. Delovno razmerje s krajšim delovnim časom (part-time). *Podjetje in delo* 28 (2): 110–124.
9. --- 1992b. Pravno varstvo atipičnih oblik dela. *Podjetje in delo* 28 (8): 906–926.
10. *Evropski kodeks o socialni varnosti*. 2005. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/svet\\_evrope/clovekove\\_pravice/evropski\\_kodeks\\_o\\_socialni\\_varnosti/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/svet_evrope/clovekove_pravice/evropski_kodeks_o_socialni_varnosti/) (19. april 2008).
11. Greiner, Dominique. 1999. Atypical Work in the European Union. V *Changing work patterns and social security*, ur. Danny Pieters, 45–62. London, The Hague, Boston: Kluwer Law International, cop.
12. Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.umar.gov.si/uploads/media/dz14-05.pdf> (19. april 2008).
13. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–259. Ljubljana: Sophia.

14. --- 2006. Pomen socialnega partnerstva za uvajanje varne fleksibilnosti. *Industrijska demokracija* 10(8): 18–19. Dostopno prek: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID060818.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060818.doc) (19. april 2008).
15. *Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije*. Ur. l. RS 111/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09 (27. oktober 2006, 30. november 2007, 29. februar 2008, 3. oktober 2008, 9. februar 2009).
16. Komisija evropskih skupnosti. 2006. *Zelena knjiga Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_sl.pdf) (19. april 2008).
17. Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Primath.
18. Kresal Šoltes, Katarina. 2001. Delo s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas – mednarodnopravni standardi. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 356–366.
19. Lipičnik, Bogdan. 2000. *Fleksibilna zaposlitev - zgolj možnost ali potreba?* Dostopno prek: <http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/> (19. april 2008).
20. *Obligacijski zakonik (OZ-UPB1)*. Ur. l. RS 97/2007 (24. oktober 2007).
21. Pajnkihar, Tatjana. 2003. *Fleksibilnost trga dela v Ssloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopno prek: [www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf](http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf) (19. april 2008).
22. Pelekanos, Demetrios. 1999. International Social Security Instruments and Alternative Work Patterns. V *Changing work paterns and social security*, ur. Danny Pieters, 133–148. London, The Hague, Boston: Kluwer Law International, cop.
23. Radovan, Aleksander. 1992. Posebne atipične oblike dela. *Pravnik* 47 (6/8): 291–301.
24. Svet evropskih skupnosti. 1991. *Direktiva 91/383/EGS*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:SL:NOT> (1. marec 2009).
25. Svet evropske unije. 1997. *Direktiva 97/81/ES*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:SL:NOT> (1. marec 2009).
26. --- 1999. *Direktiva 1999/70/ES*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:SL:NOT> (1. marec 2009).

27. Svetin, Irena. 2007. *Spremljanje novih pojavov na trgu dela, ki jih omogoča informacijsko – komunikacijska tehnologija (teledelo)*. Dostopno prek: [www.stat.si/radenci/referat/SVETIN.doc](http://www.stat.si/radenci/referat/SVETIN.doc) (19. april 2008).
28. Svetlik, Ivan. 1994. *Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji*. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. Šturm, Lovro, France Arhar in Boštjan Zalar, ur. 2002. *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
31. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (1. marec 2009).
32. Vodovnik, Zvone. 2001. *Prožnejše delovno razmerje in zaposlovanje*. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 342–355.
33. Walker, Robert, Denise Goodwin in Emma Cornwell. 1999. *Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility*. V *Changing work patterns and social security*, ur. Danny Pieters, 5–45. London, The Hague, Boston: Kluwer Law International, cop.
34. *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP-UPB3)*. Ur. l. RS 16/2007, 68/2008 (23. februar 2007, 8. julij 2008).
35. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002, 103/2007 (15. maj 2002, 13. november 2007).
36. *Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)*. Ur. l. RS 42/2006, 10/2008, 68/2008 (19. april 2006, 30. januar 2008, 8. julij 2008).
37. *Zakon o pokoljninskem in invalidskem zavaovanju (ZPIZ-1-UPB4)*. Ur. l. RS 109/2006 (23. oktober 2006).
38. *Zakon o ratifikaciji konvencije o delu s krajšim delovnim časom (Konvencija ILO št. 175) (MKDKDČ)*. Ur. l. RS 11/2001 (16. februar 2001).
39. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2)*. Ur. l. RS 110/2006, 10/2008 (26. oktober 2006, 30. januar 2008).
40. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1)*. Ur. l. RS 107/2006 (17. oktober 2006).
41. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB3)*. Ur. l. RS 72/2006, 91/2007, 76/2008 (11. julij 2006, 8. oktober 2007, 25. julij 2008).