

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maša Drgan

Pravni vidik zaposlovanja in oblike opravljanja dela natarjev in nataric

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maša Drgan

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Pravni vidik zaposlovanja in oblike opravljanja dela natakarjev in natakarič

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

Pravni vidik zaposlovanja in oblike opravljanja dela natakarjev in natakaric

Gostinstvo je ena izmed najbolj pomembnih in perspektivnih storitvenih dejavnosti pri nas. Povezano je tudi s turizmom in torej vpliva na podobo Slovenije. V diplomski nalogi se bom osredotočila na oblike opravljanja dela, ki se pojavljajo med natakarji in natakaricami (v nadaljevanju natakarji), ter na razloge, ki vplivajo na odločitev delodajalcev, da se raje odločajo za atipične oblike dela kot pa za klasično pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Najpomembnejši od teh razlogov je prav vidik finančnih obremenitev, povezanih s plačilom za delo, zato se bom osredotočila tudi na stroške izplačevalca glede na različne oblike dela, kot so delo preko pogodbe o zaposlitvi, delo kot samostojni podjetnik oziroma podjetnica (v nadaljevanju samostojni podjetnik), delo preko pogodbe o delu ter začasno in občasno delo dijakov in študentov. Problem na trgu dela predstavljata predvsem študentsko delo in delo preko pogodb, ki so sklenjene na osnovi civilnega prava, ter tudi delo na črno. Vse pogostejše je tudi zaposlovanje za določen čas, kar je neugodno za zaposlene, saj tako izgubijo varnost zaposlitve, ki je ključnega pomena v življenju posameznikov.

Ključne besede: zaposlovanje, oblike dela, gostinstvo.

The legal aspect of employment and forms of labour of waiters and waitresses

Hospitality is one of the most important and prospective services in our country. It is connected with tourism and therefore affects the image of Slovenia. In this graduate thesis, I will focus on forms of labour that are occurring among the waiters and reasons, that affect the decision of employees, to prefer opting for atypical forms of work, rather than the classical contract of employment with a full time job, for a indefinite period of time. The most obvious of this reasons is the aspect of payment, so I will focus on the cost of the payers in relation to different forms of work, such as working through employment contracts, work as independent entrepreneur as well as the temporary and occasional work of pupils and students. The problem in the labour market is mainly student work and work through contracts that are concluded on the basis of civil law, as well as undeclared labour. There is also increasing employment for certain time, which is unfavourable for employees, because they lose their job security, which is crucial in the lives of individuals.

Key words: employment, forms of labour, hospitality.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	6
1.1 Cilji in izvedba	6
1.2 Uporabljena metodologija.....	7
2 TEMELJNI POJMI	8
2.1 Pojmi, ki se nanašajo na gostinstvo	8
2.2 Pojmi, ki se nanašajo na delovno razmerje.....	8
2.3 Pojmi, ki se nanašajo na honorarno razmerje	9
3 GOSTINSTVO	9
4 PRAVNI VIRI	10
5 OPREDELITEV OBLIK OPRAVLJANJA DELA	14
5.1 Pogodba o zaposlitvi.....	15
5.1.1 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas	16
5.1.2 Pogodba o zaposlitvi za določen čas.....	16
5.1.3 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom	18
5.2 Delo preko s. p.	19
5.3 Pogodba o delu	19
5.4 Začasno in občasno delo dijakov in študentov	21
5.5 Delo na črno.....	22
6 STROŠKI IZPLAČEVALCA GLEDE NA OBLIKE DELA	23
6.1 Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o zaposlitvi.....	24
6.2 Stroški izplačevalca v primeru poslovanja s s. p.....	28
6.3 Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o delu.....	29
6.4 Stroški izplačevalca v primeru začasnega in občasnega dela dijakov in študentov	31
6.5 Stroški izplačevalca v primeru dela na črno	32
6.6 Primerjava stroškov izplačevalca	32
7 TRG DELA V GOSTINSTVU	34
7.1 Brezposelne osebe po poklicu	34
7.2 Prosta delovna mesta po poklicu (za nedoločen in določen čas).....	34

7.3 Prosta delovna mesta na e-Študentskem servisu	36
7.5 Evalvacija intervjuja s predstavnikom Turistično gostinske zbornice Slovenije	37
8 SKLEP	39
9 LITERATURA	42
Priloga A: Izhodiščna vprašanja za intervju s predstavnikom Turistično gostinske zbornice Slovenije, g. Srečkom Kokličem.	46

KAZALO TABEL

Tabela 6.1: Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o zaposlitvi.....	2
Tabela 6.2: Stroški izplačevalca v primeru poslovanja s s. p.....	28
Tabela 6.3: Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o delu.....	30
Tabela 6.4: Izračun stroškov začasnega in občasnega dela dijakov in študentov.....	31
Tabela 6.5: Stroški izplačevalca v primeru dela na črno.....	32
Tabela 6.6: Primerjava stroškov izplačevalca glede na različne oblike opravljanja dela.....	33
Tabela 7.1: Brezposelne osebe po poklicu (SKP-08) v obdobju 2008–2013.....	35
Tabela 7.2: Prosta delovna mesta po poklicu (SKP-08) v obdobju 2008–2013.....	35
Tabela 7.3: Število prostih delovnih mest v gostinstvu na e-Študentskem servisu v obdobju 2008–2013.....	37

1 UVOD

1.1 Cilji in izvedba

Gostinstvo v Sloveniji predstavlja velik del storitvenih dejavnosti, vprašanje oblik zaposlovanja pa je pomembno predvsem zato, ker morajo biti ljudje v enakih dejanskih položajih enakopravno obravnavani in imeti pravico do socialne varnosti ter dostojnega življenja, ki pa jih vse oblike opravljanja dela ne zagotavljajo na enak način. Čeprav je večina brezposelnih oseb, ki so v preteklosti že opravljalale delo natakarka ali natakarice, pripravljenih na delo za polni delovni čas za nedoločen čas, pa se pri raziskavi oblik opravljanja dela v tem sektorju vse pogosteje pojavljajo tudi druge oblike dela, ki so za delavce manj ugodne. V tej diplomski nalogi se bom tako osredotočila na različne oblike opravljanja dela, ki vse bolj izpodrivajo tipično pogodbo za nedoločen čas, ki omogoča varnost zaposlitve. Te oblike opravljanja dela so predvsem delo za določen čas, delo preko pogodbe o delu, začasno in občasno delo študentov, delo preko s. p. in tudi delo na črno. Delavec bi lahko opravljal delo tudi preko d. o. o., a ker praksa kaže, da se več natakarjev odloči za s. p., bom v nadaljevanju obravnavala le-tega.

Diplomska naloga je razdeljena na dva dela, in sicer teoretični in metodološki del. V prvem, teoretičnem delu bom opisala gostinstvo in različne oblike podjetij, ki jih lahko uvrščamo v gostinsko dejavnost. Navedla bom pravne vire, ki urejajo različne pravne podlage za opravljanje dela, in poskušala podrobneje opisati različne oblike opravljanja dela, ki se pojavljajo v gostinskem sektorju. V drugem delu naloge, ki je metodološke narave, pa bom poskušala čim bolj prikazati stroške izplačevalca glede na različne oblike zaposlovanja, ki so lahko ključnega pomena pri izbiri oblike zaposlitve, oziroma sodelovanja, saj je, kljub temu da Zakon o delovnih razmerjih 2013 (v nadaljevanju ZDR-1) predvideva pogodbo za nedoločen čas kot tipično pogodbo o zaposlitvi, vse več drugih oblik dela. Poskušala bom raziskati tudi trg dela v gostinskem sektorju in pogostost uporabe različnih oblik zaposlovanja, pri čemer mi bo pomagal tudi predstavnik Turistično gostinske zbornice Slovenije (v nadaljevanju TGZ), s katerim bom opravila intervju. Zanima me tudi pogostost zaposlovanja preko študentskih napotnic in pojav dela na črno, podatke o tem pa bom pridobila na Študentskem servisu in Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ).

Za to temo sem se odločila, ker menim, da se gostinstvu v Sloveniji posveča premalo pozornosti. Poleg tega da veliko zaposlenih dela v atipičnih oblikah dela, ki ne ponujajo varnosti redne zaposlitve in pravic iz socialne varnosti, so tudi razmere za delo večkrat neugodne. Večina natararjev dela z zelo neugodnim delovnim časom, ki je razporejeno na vse dni v tednu. Dela se tudi ponoči in ob praznikih, zato je delo natararjev po navadi večizmensko. Poleg neugodnega urnika je delo natararjev fizično in psihično naporno, saj morajo biti do gostov vedno prijazni in profesionalni, ne glede na ostale okoliščine. Prav zaradi navedenih dejstev bi morala biti varnost zaposlitve za osebe, ki opravljajo ta poklic, večja. To pomeni, da bi bilo v gostinskem sektorju potrebnih več zaposlitev za nedoločen čas za polni delovni čas, saj je takšna oblika zaposlitve za delavce ugodnejša.

Za pomoč pri izdelavi naloge sem si postavila raziskovalna vprašanja, na katera bom poskušala odgovoriti v nadaljevanju te naloge. Vprašanja se nanašajo predvsem na pravne oblike zaposlovanja natararjev.

1. Glede na to, da obstaja več oblik opravljanja dela, me zanima, katerih oblik dela se poslužujejo delodajalci in delavci v gostinstvu, ki opravljajo poklic natarar.
2. Tipična pogodba o zaposlitvi naj bi bila pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Ali je tudi v realnosti to najpogostejša oblika sodelovanja med delavcem in delodajalcem?
3. Kaj vpliva na odločitev delodajalcev o tem, za kakšno vrsto opravljanja dela se bodo odločili? Ali so to izključno finančni stroški ali obstajajo tudi drugi razlogi?

1.2 Uporabljena metodologija

Pri izdelavi diplomske naloge bom uporabila primarne pravne vire, sekundarne vire, aktualne članke slovenskih in tujih avtorjev, raziskave iz tega področja in znanje, pridobljeno v času študija. Poskušala bom pridobiti tudi aktualne podatke o prostih delovnih mestih na ZRSZ in na študentskih servisih. Opravila bom tudi intervju s predstavnikom delodajalcev na področju gostinstva, kar mi bo dalo boljši pogled v situacijo na trgu dela v gostinski dejavnosti. Raziskava, ki jo bom opravila, bo kvalitativna, s pomočjo literature in drugih virov bom poskušala odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja.

2 TEMELJNI POJMI

2.1 Pojmi, ki se nanašajo na gostinstvo

Gostinstvo je opravljanje gostinske dejavnosti, gostinska dejavnost pa obsega pripravljane in strežbo jedi, pijač in v nekaterih primerih tudi nastanitev gostov (Zakon o gostinstvu uradno prečiščeno besedilo, 1. čl.).

Natakar – natakarji ali natakarice so tiste osebe, ki po navadi strežejo strankam za mizo. Njihova naloga je, da jedi oziroma pijačo, ki jo naročijo gosti, pripravi pa kuhar, primerno, z mero strokovnosti in prijaznosti postrežejo gostu (ZRSZ 2013b).

2.2 Pojmi, ki se nanašajo na delovno razmerje

Delovno razmerje je razmerje med delodajalcem in delavcem, v katerem je delavec prostovoljno vključen v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, po navodilih in nadzorom delodajalca opravlja delo (Zakon o delovnih razmerjih, 4. čl.).

Delavec ali delavka je vsaka fizična oseba, ki je na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi v delovnem razmerju (Zakon o delovnih razmerjih, 5. čl.).

Delodajalec ali delodajalka je fizična in pravna oseba ali drug subjekt, kot je na primer lokalna skupnost ali državni organ, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaposluje delavca (Zakon o delovnih razmerjih, 5. čl.).

Delovni čas je sestavljen iz efektivnega delovnega časa, odmora, ki je sorazmeren s časom, prebitim na delu, in časa upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je čas dela, ko je delavec na razpolago delodajalcu in v tem času ne more razpolagati s svojim prostim časom (Zakon o delovnih razmerjih, 142. čl.).

Polni delovni čas ne more biti razporejen na manj kot 4 dni na teden, krajši delovni čas pa ne na manj kot 2 dni na teden. Delovni čas je lahko razporejen enakomerno ali drugače. To se predvsem pozna pri sezonskih delih, kadar se na primer pozimi dela manj, poleti pa več (Zakon o delovnih razmerjih, 143. čl.).

2.3 Pojmi, ki se nanašajo na honorarno razmerje

Honorarno razmerje je oblika zaposlitve oziroma dela, ki ni določena s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za polni delovni čas. Honorarno delo je značilno za opravljanje občasnih del, del študentov, upokoјencev in ostalih oseb, ki na primer, opravljajo delo preko pogodbe o delu (Honorarno delo 2013).

Podjemnik je oseba, ki se preko pogodbe o delu zaveže, da bo za naročnika opravila določeno delo, ki je lahko fizično ali umsko.

Naročnik je oseba, ki preko pogodbe o delu pri podjemniku naroči določeno delo in se zaveže, da mu bo za to plačal.

3 GOSTINSTVO

Gostinstvo glede na svoj obseg dela spada v sektor storitvenih dejavnosti. Storitve so glede na državo, v kateri so preučevane, obravnavane precej različno, kar je pogosto posledica razlik v stopnjah razvoja. Potočnik storitve opiše kot *posebno dejanje ali delovanje, ki ga izvajalec storitve ponudi porabniku* (Potočnik 2004, 30).

Storitve obsegajo proces, pri katerem je potrebna velika mera znanja in strokovnosti izvajalca (delavca), da lahko zadovolji raven uporabnikovega zadovoljstva. Tudi za gostinstvo velja, da so vedenje, usposobljenost in dobre komunikacijske sposobnosti natakarjev oziroma natakaric ključnega pomena za uspeh.

Mihaličeva (2003) pravi, da je gostinstvo podjetniška dejavnost, ki nudi storitve prehrane, pijače in prenočevanja. Podjetja v gostinstvu lahko delimo na dve veliki skupini: nastanitveno gostinstvo in prehrambeno gostinstvo. Gostinstvo sicer spada v turistično dejavnost, ni pa to v celoti, saj temelji na gostoljubnosti do gostov, kateri so lahko turisti oziroma enodnevní obiskovalci ali pa lokalni prebivalci.

Glede na podatke Eurostata gostinstvo vsebuje predvsem serviranje hrane in pijače, ki so namenjeni za takojšnje zaužitje. Osnovna gostinska dejavnost je sicer sestavljena iz več aktivnosti, ki so vezane na strežbo hrane in/ali pijače, in aktivnosti, ki so vezane na prenočevanje. Ali gostinsko podjetje nudi storitve iz vseh sklopov, je odvisno predvsem od vrste gostinskega obrata (Mihalič 2003).

Dejavnost gostinstva je zelo raznovrstna, saj je sestavljena iz različnih podjetij, kot so:

- **restavracije in gostilne**, ki gostom nudijo storitve, vezane na strežbo jedi in pijač;
- **okrepčevalnice, picerije, hitra prehrana**, ki nudijo gostom tople in hladne napitke ter tople in hladne jedi, ponavadi bolj enostavne;
- **kavarne**, v katerih gostom strežejo alkoholne in brezalkoholne pijače, hladne in tople napitke, hladne jedi, slaščice in enostavne tople jedi;
- **slaščičarne**, ki nudijo gostom različne vrste slaščic, tople in hladne napitke, brezalkoholne pijače, likerje in desertna vina;
- **raznovrstni bari, bifeji, diskoteke**, ki nudijo gostom vse vrste alkoholnih in nealkoholnih pijač, hladne in tople napitke ter tople in hladne prigrizke, strežba pa načeloma poteka pri točilnem pultu. Te vrste lokalov lahko obratujejo ponoči in nudijo glasbo za ples;
- **obrati za pripravo jedi (catering), premični gostinski obrati, izletniške kmetije in vinotoči**;
- **hoteli, moteli ter ostala prenočišča**, ki spadajo pod dejavnost nastanitvenega gostinstva in nudijo storitve nastanitve (Mihalič 2003).

4 PRAVNI VIRI

V Republiki Sloveniji so pravni viri: Ustava, zakoni, mednarodne pogodbe, uredbe in določbe Evropske unije, podzakonski predpisi (kot so uredbe, pravilniki, odloki, sklepi) in splošni predpisi, ki jih izdajo lokalne skupnosti. Ustava Republike Slovenije določa, da morajo biti zakoni in predpisi v skladu s splošnimi veljavnimi načeli, ki veljajo v mednarodnem pravu in mednarodnih pogodbah, ki obvezujejo Slovenijo. Ustavo in zakone v zakonodajnem postopku sprejema Državni zbor Republike Slovenije (Evropska komisija 2013).

Eden ključnih virov na področju zaposlovanja je **Zakon o delovnih razmerjih 2013**, ki ga je 5. marca 2013 sprejel Državni zbor Republike Slovenije. ZDR-1 ureja tista razmerja med delavcem in delodajalcem, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi. Zakon si prizadeva vključevati delavce v delovni proces, zagotavljati usklajeno potekanje delovnega procesa

in preprečevati brezposelnost. Pri tem se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva in varovanja njihovih interesov pri delu (Zakon o delovnih razmerjih, 1. čl.).

ZDR-1 v delovnem razmerju varuje interese delavcev, določa pogodbo o zaposlitvi, s katero se lahko sklene delovno razmerje, pravice, odgovornosti in obveznosti iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na delodajalca in delojemalca (Zakon o delovnih razmerjih, 11. čl.).

Določa tudi posebnosti pogodb o zaposlitvi, kot je na primer pogodba o zaposlitvi za določen čas (Zakon o delovnih razmerjih, 54. čl.).

Državni zbor Republike Slovenije je na seji 4. aprila 2006 razglasil **Zakon o gospodarskih družbah 2006**(v nadaljevanju ZGD-1), ki določa temeljna statusna korporacijska pravila ustanovitve in poslovanja pravnoorganizacijskih oblik (Zakon o gospodarskih družbah, 1. čl.).

Dve najpogostejši obliki, ki se , sta s. p. in d. o. o., vendar menim, da se v primeru natarjev večkrat uporablja s. p. Po ZGD-1 je podjetnik fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Gospodarske družbe pa so pravne osebe, ki na trgu opravljajo samostojno dejavnost kot svojo izključno dejavnost (Zakon o gospodarskih družbah, 3. čl.)

ZGD-1 določa tudi, da so vsi podjetniki in družbe odgovorni za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem (Zakon o gospodarskih družbah, 7. čl.). II. del ZGD-1 vsebuje posebne določbe o podjetniku, potrebne podatke, ki jih je potrebno navesti pred vpisom v Poslovni register Slovenije, in tudi postopke v zvezi s spremembo ali prenehanjem opravljanja dejavnosti (Ur. l. RS 42/2006).

Na seji Državnega zbora Republike Slovenije je bil 24. maja 2011 sprejet **Zakon o varnosti in zdravju pri delu 2011** (v nadaljevanju ZVZD-1). Ta zakon določa, katere so pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev, ki so povezane z varnim in zdravim delom, ter ukrepi, ki zagotavljajo varnost in zdravje pri delu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 1. čl.).

Določbe tega zakona veljajo v vseh dejavnostih in za vse osebe, ki sodelujejo v delovnem procesu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2. čl.).

II. del ZVZD-1 določa temeljna načela, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu, ki jih mora upoštevati vsak delodajalec:

- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, torej izvajanje ukrepov, ki so potrebni za zagotavljanje zdravja vseh oseb, ki sodelujejo v delovnem procesu;
- posebna skrb mora biti zagotovljena varnosti in zdravju pri naslednjih skupinah oseb: noseče delavke, mladi in starejši delavci ter delavci z zmanjšano delovno možnostjo;
- načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu;
- upoštevanje vseh vplivov na varno in zdravo delo delavcev (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5.–7. čl.).

Določene so tudi dolžnosti delavcev, kot so spoštovanje in izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter opravljanje dela s pazljivostjo in primernimi sredstvi za delo (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 12. čl.).

Državni zbor Republike Slovenije je na seji 27. septembra 2007 potrdil uradno prečiščeno besedilo **Zakona o gostinstvu 2007** (v nadaljevanju ZGos). Po ZGos je gostinstvo opravljanje gostinske dejavnosti. Gostinska dejavnost obsega delo, v katero spada pripravlanje in strežba jedi ter pijač in nastanitev gostov (Zakon o gostinstvu, 1. čl.).

ZGos določa, da lahko gostinsko dejavnost opravljajo samostojni podjetniki posamezniki in pravne osebe, ki so registrirane za opravljanje tovrstne dejavnosti. Ob izpolnjevanju pogojev, ki so določeni z zakonom, lahko gostinsko dejavnost opravljajo tudi društva in fizične osebe (Zakon o gostinstvu, 2. čl.).

V ZGos so opisani pogoji za opravljanje gostinske dejavnosti, kot so minimalni tehnični pogoji in pogoji, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu (Zakon o gostinstvu, 9. čl.).

ZGos določa tudi inšpekcijsko nadzorstvo, upravne ukrepe in kazenske ter druge določbe (Zakon o gostinstvu, 16.–22. čl.).

Zakon o kolektivnih pogodbah ureja vse, kar je povezano s strankami, vsebino, postopkom sklenitve kolektivne pogodbe in njeno obliko, veljavnostjo in prenehanjem. Ureja tudi mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov in objavo kolektivnih pogodb ter njihovo evidenco (Zakon o kolektivnih pogodbah, 1. čl.).

Kolektivne pogodbe so avtonomni pravni viri, kar pomeni, da jih ne sprejema država, ampak tisti, na katere se pravice in dolžnosti iz tega pravnega akta nanašajo.

Stranki kolektivne pogodbe so ponavadi predstavniki delodajalcev in predstavniki delojemalcev (Zakon o kolektivnih pogodbah, 2. čl.).

Vsaka kolektivna pogodba ima dva dela, in sicer obligacijski ter normativni del. V obligacijskem delu kolektivna pogodba ureja pravice in obveznosti strank, v normativnem delu pa so določbe, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev v vseh obdobjih sodelovanja (Zakon o kolektivnih pogodbah, 3. čl.).

Kolektivna pogodba omejuje avtonomijo pogodbenih strank, saj lahko vsebuje le določbe, ki delavcem prinašajo še večje ugodnosti kot določbe, ki so vsebovane v zakonih (Zakon o kolektivnih pogodbah, 4. čl.).

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije je bila sklenjena na podlagi določil Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o kolektivnih pogodbah in je sklenjena za določen čas, do 31. 12. 2013. Stranki, ki sodelujeta v Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, sta: kot predstavnika delodajalcev Turistično gostinska zbornica Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije (Sekcija za gostinstvo in turizem) in kot predstavnika delojemalcev Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije ter Obalni sindikat gostinstva in turizma Slovenije pri konfederaciji sindikatov 90 Slovenije (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije 2011).

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije velja na celotnem območju Republike Slovenije, za vse delodajalce, ki so člani podpisnikov te kolektivne pogodbe, oziroma za vse tiste delodajalce, ki po standardni klasifikaciji dejavnosti kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost gostinstva in turizma (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 1.–2. čl.).

Na podlagi pogodbe o zaposlitvi ta kolektivna pogodba velja tudi za vse delavce, ki so zaposleni pri delodajalcih, za katere ta pogodba velja (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 3. čl.).

5 OPREDELITEV OBLIK OPRAVLJANJA DELA

Poznamo različne pravne oblike opravljanja dela, ki se pojavljajo v vseh sektorjih dela. Za gostinstvo so najbolj značilne oblike opravljanja dela delovno razmerje, delo kot samostojni podjetnik oziroma podjetnica, delo preko pogodbe o delu oziroma honorarno delo in delo preko študentskega servisa. Poleg tega ne smemo pozabiti na delo na črno, ki se pojavlja v okviru sive ekonomije in je v gostinstvu kar pogost pojav. Pri tem sta izključeni pogodba za delo na domu in avtorska pogodba, saj se ju delavci v gostinstvu ne poslužujejo. Delodajalci obliko pogodbenega razmerja izbirajo glede na to, koliko časa bo delo trajalo, in glede na to, kakšna je narava dela.

Kadar je le mogoče in če za to obstajajo določeni pogoji, naj bi bilo razmerje med delavcem in delodajalcem določeno s pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 določa, da je sklenitev pogodbe o zaposlitvi obvezna, kadar so izpolnjeni naslednji pogoji:

- delo, ki ga izvaja posameznik, je odplačno;
- posameznik je prostovoljno vključen v organiziran delovni proces delodajalca;
- posameznik delo opravlja osebno, kar pomeni, da dela namesto njega ne sme opravljati nihče drug;
- rok za izpolnitev obveznosti ni določen;
- delo je nepretrgano;
- posameznik delo opravlja pod nadzorom delodajalca in po njegovih navodilih,
- med delodajalcem in delavcem obstaja odnos podrejenosti;
- delavec pri delu ni povsem svoboden, saj ima delodajalec pravico do dajanja navodil, ki se nanašajo na vsebino, način izvedbe, čas, trajanje in kraj dejavnosti;
- delo je sistemizirano s strani delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 22. čl.).

Z zakonom je določeno, če ima določeno delo, ki je sklenjeno na podlagi pogodbe civilnega prava lastnosti delovnega razmerja, se mora ta pogodba transformirati v pogodbo o zaposlitvi. Če stranki ne upoštevata določila o obvezni sklenitvi pogodbe o

zaposlitvi, je predvidena tudi globa. Namen teh določil je predvsem povečanje števila oseb v organiziran delovni proces, saj s tem pridobijo pravno varstvo, ki jim ga nudi pogodba o zaposlitvi. Pogodbeni stranki torej nimata neomejene avtonomije in morata tako upoštevati zakone, da se odločita, za katero vrsto razmerja se bosta odločili. Poleg tega se ob ugotovljenih kršitvah pogodba transformira v pogodbo o zaposlitvi (Plohl in Goršič 2011, 10).

5.1 Pogodba o zaposlitvi

Poznamo več definicij pogodbe o zaposlitvi. Končarjeva (v Mežnar 1998) navaja, da je pogodba o zaposlitvi tista pravna oblika, ki pokriva delovno razmerje, Korun (v Mežnar 1998) pa pove, da pogodba o zaposlitvi predstavlja sklenitev delovnega razmerja, s katerim je delavec s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi na voljo delodajalcu (Mežnar 1998).

Pogodba o zaposlitvi je sicer poseben pisni pogodbeni akt delovnega prava. Skleneta jo delavec in nosilec samostojnega osebnega dela, vse to na podlagi zakonov in kolektivne pogodbe dejavnosti, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Ta pogodba določa pravice in obveznosti, ki so povezane z nastankom, obstojem in tudi prenehanjem delovnega razmerja. S pogodbo o zaposlitvi se torej ureja pogodbeno razmerje, pri katerem se delavec zavezuje, da bo opravljal delo po navodilih delodajalca in ob tem pazil tudi na interese delodajalca (Avsec et al. 2007).

Delodajalec in delavec s pogodbo o zaposlitvi skleneta delovno razmerje. S to pogodbo oba pridobita pravice in obveznosti na podlagi delovnega razmerja, delavec se tudi vključi v socialno zavarovanje, ki temelji na delovnem razmerju. Te pravice začnejo veljati z dnem nastopa dela, ki je napisan v pogodbi o zaposlitvi. Z dnem nastopa dela torej delodajalec prijavi delavca v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti (Zakon o delovnih razmerjih, 11. čl.).

V pogodbi o zaposlitvi mora biti določen tudi kraj opravljanja dela, morebitna dolžnost opravljanja drugih del v posebnih okoliščinah oziroma nujnih primerih, poskusno delo, pripravništvo in podatki o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V tej pogodbi morajo biti opredeljena tudi morebitna izobraževanja, napredovanja, usposabljanja in usposabljanja,

ki potekajo med delovnim časom (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma, 14.–29. čl.).

Po kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma polni delovni čas traja 40 ur na teden in je razporejen na 4 do 6 delovnih dni v tednu. Polni delovni čas je lahko tudi krajši, vendar ne manj kot 36 ur na teden (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma, 33. čl.).

Delovni čas je mogoče tudi začasno prerazporediti, vendar je to mogoče le v primerih, določenih v kolektivni pogodbi. To je mogoče v primeru nepredvidenega obsega dela, ki je lahko povečan ali zmanjšan, v primeru začasnega pomanjkanja surovin in energije, zaradi nepredvidene začasne odsotnosti zaposlenih delavcev ali zaradi vremenskih pogojev, ki so neugodni (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma, 35.–36. čl.).

Med delovnim časom ima delavec pravico do odmora, ki sorazmerno ustreza dolžini delovnega časa. Delavec, ki opravlja delo za polni delovni čas, ima torej pravico do polurnega odmora, ki je všteti v delovni čas. Delavec se pravici do odmora ne sme odpovedati (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma, 40. čl.).

5.1.1 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

Po Zakonu o delovnih razmerjih je tipična pogodba o zaposlitvi pogodba za nedoločen čas. Za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas se smatra tudi pogodba o zaposlitvi, v kateri ni pisno določenega časa trajanja pogodbe. Glede na ta zakon se torej pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas, razen pod pogojem, da zakon določa drugače (Zakon o delovnih razmerjih, 12. čl.).

5.1.2 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Zakonodajca ponuja oblike zaposlitve, ki so lahko za delodajalca glede na vsebino dela bolj primerne kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Vse pogodbe, ki odstopajo od pogodbe za nedoločen čas, so atipične pogodbe o zaposlitvi.

ZDR-1 natančno določa pogoje, pri katerih se lahko sklene pogodba za določen čas. To je mogoče, 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;
- zaposlitev poslovodne osebe ali prokurista;
- 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 potrdila pristojnega organa, izdanega 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;
- predajo dela;
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (Zakon o delovnih razmerjih, 54. čl.).

Ne glede na te omejitve pa se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi, da lahko manjši delodajalec sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka (Zakon o delovnih razmerjih, 54. čl.).

Zakon o delovnih razmerjih določa tudi omejitve za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Prepovedano je veriženje, to je zaporedna sklenitev ene oziroma več pogodb o zaposlitvi za določen čas, za delo na istem delovnem mestu, ki neprekinjeno traja več kot dve leti. Sklepanje več pogodb za določen čas zaporedoma je torej prepovedano, če je njihovo trajanje daljše od dveh let (Zakon o delovnih razmerjih, 55. čl.).

Če se zgodi, da delavec po izteku pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu ostane tudi po datumu, določenem na pogodbi, se pogodba o zaposlitvi transformira v pogodbo za nedoločen čas (Zakon o delovnih razmerjih, 56. čl.).

Pogodba za določen čas predstavlja prednost za podjetje in velik minus za delavce. Tako Peternel (2009, 32-40) ugotavlja, da delavci, ki delajo za določen čas, uživajo manjšo varnost, saj delodajalci omejujejo socialne pravice in slabšajo razmere zaposlenim v atipičnih oblikah dela, kot je delo za določen čas. Problem se pojavlja predvsem v tem, da delodajalci v takšnih oblikah dela vidijo možnost zniževanja stroškov dela, posamezniki pa morajo zaradi pritiska na trgu dela sprejeti različna dela, ne glede na obliko ali kakovost pogojev na delu, čeprav bi želeli in so sposobni opravljati delo s polnim delovnim časom za nedoločen čas. Časovna omejenost zaposlitve vodi tudi k nižjim osnovnim plačilom za opravljeno delo za tiste posameznike, ki za podjetje ne predstavljajo stalne delovne sile. Čeprav ima delo za določen čas negativne učinke na zaposlene, pa je pri delodajalcih ravno obratno. Za organizacije zaposlovanje za določen čas predstavlja varno in manj tvegano obliko zaposlitve, po drugi strani pa vedno novi zaposleni predstavljajo delovno silo, ki jo je potrebno na novo usposobiti in uvesti v delovni proces, kar zagotovo ni poceni (Peternel 2009, 32–40).

5.1.3 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi je lahko sklenjena tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki traja 40 ur na teden. S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas ima delavec vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot če bi delal polni delovni čas. Pogodbene pravice in obveznosti se uveljavljajo sorazmerno s časom, za katerega je sklenjeno delovno razmerje (Zakon o delovnih razmerjih, 65. čl.).

Sorazmerni so torej vsi prispevki: plača, pokojnina, socialna varnost, nadomestilo za čas bolniške in regres za letni dopust.

Pogodba s krajšim delovnim časom omogoča fleksibilnost zaposlovanja, delavec ima lahko sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in na ta način doseže polni delovni čas (Goršič in Plohl 2011, 10–11).

5.2 Delo preko s. p.

Po ZGD-1 je samostojni podjetnik oziroma podjetnica fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja (Zakon o gospodarskih družbah, 3. čl.).

Samostojni podjetnik je z vsem svojim premoženjem odgovoren za svoje obveznosti. Vsak samostojni podjetnik mora tako kot ostale družbe vsaj enkrat letno napisati poročilo o bilanci stanja in izkazu poslovnega izida (Zakon o gospodarskih družbah, 60. čl.).

Posameznik lahko začne opravljati dejavnost kot samostojni podjetnik, ko je pri Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve vpisan v Poslovni register Slovenije (Zakon o gospodarskih družbah, 74. čl.).

V kolikor ima delo preko s. p. lastnosti delovnega razmerja, torej da je delavec prostovoljno vključen v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, po navodilih in nadzorom delodajalca opravlja delo, se mora le-ta spremeniti v pogodbo o zaposlitvi, kar pa v praksi ni pogosto. Takšna oblika sodelovanja je za delodajalca zelo ugodna, saj delavcu, ki dela preko s. p.-ja ni potrebno plačevati stroškov za prevoz, nadomestila za prehrano, nadomestila za morebitni čas bolniške in regresa za letni dopust. S takšno obliko dela se razbremeni delodajalca in obremeni delavca, ki mora sam poskrbeti za socialno, zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Vse, kar mora storiti delodajalec, je, da poravna račun, ki mu ga izda delavec; to ni potrebno do 18. v mesecu, ampak do navedenega roka plačila na računu. Takšen pogodbeni odnos je tudi veliko lažje prekiniti kot klasično pogodbo o zaposlitvi (Goršič in Plohl 2011, 26–30).

5.3 Pogodba o delu

Namesto pogodbe o zaposlitvi se lahko sklene pogodba o delu, s katero nastane honorarno razmerje. Te pogodbe se največkrat poslužujejo upokojeanci in tisti delavci, ki so redno zaposleni in pri določenem delodajalcu delo opravljajo le začasno.

Obligacijski zakonik določa pogodbo o delu oziroma pogodbo o delu. Pogodba o delu se sklene med dvema strankama: naročnikom in podjemnikom. Pogodba o delu je zavezujoča tako do podjemnika kot do naročnika.

Podjemnik se zavezuje, da bo opravil določeno delo po pravilih posla, naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to delo plačal. Delo lahko obsega izdelavo oziroma popravilo kakšne stvari telesno ali umsko delo (Obligacijski zakonik, 619. čl.).

Podjemnik si delo organizira sam, je samostojen in odgovoren za rezultat svojega dela in ni v podrejenem razmerju do naročnika.

Pri tem ima naročnik sicer pravico nadzorovati posel in dajati navodila, v kolikor to ustreza naravi posla (Obligacijski zakonik, 622. čl.).

Delodajalec je tudi pri sklenitvi pogodbe o delu odgovoren za varno in zdravo opravljanje dela. Prav tako kot delavce, ki delajo preko pogodbe o zaposlitvi, mora tudi podjemnika usposobiti za varno opravljanje dela in mu v skladu z zakonodajo zagotoviti zdravstvene preglede (Goršič in Plohl 2011, 22–26).

Podjemnik pri sklenitvi pogodbe o delu ni upravičen do kilometrine, regresa za prehrano in drugih povračilnih stroškov, ki ne bi bili obdavčeni z dohodnino (Robnik 2013, 18).

Prav tako kot pogodba o zaposlitvi, je tudi pogodba o delu odplačna, od slednje pa se razlikuje po tem, da dela ni potrebno opraviti podjemniku osebno, kar pa se v gostinstvu ne dogaja pogosto. Po Goršičevi in Plohlovi sta bistvena elementa pogodbe o delu podjemnikova odgovornost za uspeh dela, ki predstavlja izpolnitveno obveznost in plačilo, ki je cena storitve (Goršič in Plohl 2011, 22–26).

Pogodbena obveznost preneha z izročitvijo oziroma opravičilo posla. Odpoved pogodbe o delu je s formalnega vidika veliko bolj preprosta kot odpoved pogodbe o zaposlitvi. V kolikor ima pogodba o delu lastnosti delovnega razmerja, torej da je delavec prostovoljno vključen v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, po navodilih in nadzorom delodajalca opravlja delo, naj bi se le-ta spremenila v pogodbo o zaposlitvi.

Pri pogodbi o delu je torej vedno in v vsakem posameznem primeru potrebno preveriti, ali bi bilo mogoče za dela, za katera se sklepa pogodbo o delu, skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas. Pogodba o delu mora biti zato definirana zelo dobro. Če se pogodbeni stranki tega ne držita, kazen ob inšpekcijskem nadzoru doleti delodajalca (Robnik 2013, 18).

5.4 Začasno in občasno delo dijakov in študentov

Študentsko delo je vsako začasno ali občasno delo, ki ga lahko opravljajo upravičene osebe na podlagi napotnice preko pooblaščenice organizacije (Študentsko delo 2013).

Pooblaščenice organizacije so študentski servisi, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje ali agencije za delo. Slovenski sistem študentskega dela, ki se ne pojavlja nikjer drugje po Evropi, študentom omogoča delo med časom procesa izobraževanja. Študentsko delo je torej značilno za mlade, še vedno vključene v sistem izobraževanja, in spada pod fleksibilne oblike dela (Študentska organizacija Slovenije 2013).

Prvi pogoj za opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov je dopolnjena starost 15 let, upravičena oseba do študentskega dela pa mora imeti tudi status dijaka ali študenta v Republiki Sloveniji oziroma imeti status udeleženca izobraževanja odraslih, če je mlajša od 26 let in se izobražuje po programih, ki so javno veljavni za osnovno, poklicno, srednje in višje strokovno izobraževanje. Študentsko delo lahko opravljajo tudi osebe, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini in študentje tujih univerz, ki pod okriljem mednarodnih izmenjav študirajo v Sloveniji. To delo lahko opravljajo tudi tisti, ki so v tekočem šolskem letu zaključili z izobraževanjem v srednji šoli in bodo po vpisu na visokošolski študij pridobili status študenta ob začetku novega šolskega leta. Izredni dijaki oziroma študenti lahko študentsko delo opravljajo, če niso zaposleni ali vpisani v evidenco brezposelnih oseb na ZRSZ (Študentska organizacija Slovenije 2013).

Študentsko delo je sicer opredeljeno v nekaterih zakonih in podzakonskih aktih, kot so Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon o urejanju trga dela, Obligacijski zakonik ter Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Študentsko delo je sicer dober način pridobivanja izkušenj, na žalost pa se te izkušnje ne štejejo uradno, opravljeno delo preko študentskega servisa pa se tudi ne šteje v delovno dobo. Za delodajalca je zaposlitev dijaka ali študenta izredno ugodna, saj je tovrstno delo zelo malo obdavčeno (Papež 2013, 37).

5.5 Delo na črno

Velika "konkurenca" pogodbam o zaposlitvi je tudi zaposlovanje na črno. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (v nadaljevanju ZPDZC), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije 14. aprila 2000, opredeljuje delo na črno.

Delo na črno je prepovedano. Za to delo se šteje, kadar pravna oseba ali podjetnik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje določene dejavnosti, z delavcem nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe civilnega prava, na podlagi katere je delavcu omogočeno opravljanje dela. Zaposlovanje na črno je tudi, kadar delodajalec delavca ne prijavi v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, 5. čl.).

Delo na črno je lahko tudi zaposlitev tujca ali osebe, ki nima državljanstva, v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev ter omogočanje dela dijakom oziroma študentom brez ustrezne napotnice organizacije, ki je pooblaščen za posredovanje dela, oziroma uporaba napotnice za delo tretje osebe.

Zaposlovanje na črno je eden izmed največjih problemov na področju trga dela, saj ima mnoge negativne posledice. Z vidika posameznega delavca je zaposlovanje na črno ali tako imenovana "siva ekonomija" velik problem, saj delavci, ki delajo na črno, niso vključeni v obvezna zdravstvena zavarovanja, težave pa se pojavijo tudi pri uveljavljanju drugih pravic, ki bi jim sicer pripadale, če bi bili zakonito zaposleni. Po drugi strani pa delo na črno izkoriščajo mnogi, saj lahko tako delajo in hkratno prejemajo na primer socialno podporo. Prav tako zaposlovanje na črno negativno vpliva na širši družbeni kontekst, saj delodajalci, ki zaposlujejo na črno, ne plačujejo davkov in prispevkov ter s tem zmanjšujejo državni proračun (Rančigaj 2012, 1).

Komisija za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno, ki deluje pod okriljem Vlade RS, je v letu 2012 ugotovila največ kršitev v dejavnosti gostinstva, gradbeništva, trgovine in prometa. Inšpektorji skozi celotno leto sodelujejo v različnih koordiniranih akcijah, ki se v gostinskem sektorju izvajajo predvsem v nočnih lokalih, diskotekah, okrepčevalnicah, gostinskih lokalih, restavracijah, slaščičarnah in na turističnih kmetijah.

Gostinski obrati se poslužujejo predvsem dveh oblik zaposlovanja na črno:

- *delodajalci z delavcem ne sklepajo pogodb o zaposlitvi oziroma pogodbe civilnega prava, na podlagi katerih se lahko opravlja delo, in delavca ne prijavijo v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje;*
- *delodajalci omogočajo delo dijaka ali študenta brez ustrezne napotnice pooblaščen organizacije za posredovanje dela ali omogočajo, da to napotnico uporabi za delo druga oseba (Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti 2012, 27).*

Prav zaradi mnogih kršitev v gostinski dejavnosti načrt inšpekcijskih pregledov za leto 2013 predvideva poostren nadzor nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje. Inšpektorji bodo v letošnjem letu preverjali zakonsko ustreznost zaposlovanja in dela delavcev, še posebej se bodo osredotočili na delo študentov in dijakov ter delo, ki temelji na sklepanju pogodb civilnega prava, v primeru ko so vzpostavljeni elementi delovnega razmerja. Poleg tega bodo v gostinski dejavnosti poostreno preverjali tudi spoštovanje določb v zvezi s plačilom za delo in regresom za letni dopust ter upoštevanje predpisov, ki se nanašajo na delovni čas, odmore, počitek in letni dopust (Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti 2012).

6 STROŠKI IZPLAČEVALCA GLEDE NA OBLIKE DELA

Čeprav zakon določa, da naj bi bila pogodba o zaposlitvi temeljna oblika opravljanja dela, se pojavljajo tudi druge oblike. Na izbiro delodajalca o tem, za kakšno obliko dela želi zaposliti nekoga, vsekakor vplivajo stroški izplačevalca glede na različne oblike opravljanja dela.

Oblike dela, ki so obravnavane glede na stroške izplačevalca, so:

- pogodba o zaposlitvi,
- pogodba o delu,
- delo kot samostojni podjetnik,
- delo preko študentskega servisa

Zakon o dohodnini (v nadaljevanju Zdoh-2), ki je bil sprejet 26. oktobra 2006, določa kaj je dohodek iz zaposlitve. Dohodek iz zaposlitve je dohodek iz katerega koli delovnega oziroma pogodbenega razmerja in v glavnem vključuje:

- *plačo, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, ki vključuje tudi provizije,*
- *regres za letni dopust, jubilejno nagrado, odpravnino, solidarnostno pomoč,*
- *povračilo stroškov v zvezi z delom,*
- *nadomestila in druge prejemke, ki so prejeti od delodajalca ali druge osebe, skladno z drugimi predpisi, kot posledica zaposlitve oziroma obveznega zavarovanja za socialno varnost,*
- *dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, prejet iz delovnega razmerja (Zakon o dohodnini, 37. člen).*

6.1 Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o zaposlitvi

ZDR-1 določa, da mora biti plača za vse tiste, ki so zaposleni preko pogodbe o zaposlitvi, izplačana najkasneje 18 dni po tem, ko je plačilno obdobje pretečeno. Določa tudi to, da naj se plača ter povračilo stroškov, ki so povezani z delom, in drugi prejemki zaposlenega izplačujejo direktno na bančni račun delavca (Zakon o delovnih razmerjih, 134. čl.).

Tabela 6.1: Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o zaposlitvi

		POGODBA O ZAPOSLOTVI
Bruto dohodek		1.664,83 €
Osnova za plačilo prispevkov		1.664,83 €
Prispevki, ki jih plača prejemnik dohodkov (skupaj)		331,50 €
Prispevki za PIZ	15,50 %	232,50 €
Prispevki za zdravstvo	6,36 %	95,40 €
Prispevki za zaposlovanje	0,14 %	2,10 €
Prispevki za starševsko varstvo	0,10 %	1,50 €
Osnova za dohodnino		1.333,33 €
Akontacija dohodnine	25,00 %	333,33 €
Neto dohodek		1.000,00 €
Prispevki, ki jih plača izplačevalec dohodkov		269,04 €
Prispevki za PIZ	8,85 %	147,34 €
Prispevki za zdravstvo	6,56 %	109,21 €
Prispevki za zaposlovanje	0,06 %	1,00 €
Prispevek za poškodbe	0,53 %	8,82 €
Prispevki za starševsko varstvo	0,10 %	1,66 €
Strošek izplačevalca dohodka		1.932,87 €

Vir: Mercina (2011).

Kadar se med delodajalcem in delavcem sklene pogodba o zaposlitvi, mora delodajalec poskrbeti tudi za plačevanje prispevkov za socialno varnost, ki so določeni v Zakonu o prispevkih za socialno varnost, in sicer v členih od 8 do 14.

Prispevki delodajalcev za socialno varnost obsegajo:

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – 8,85 %,
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje – 6,56 %,
- prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni – 0,53 %,
- prispevek za starševsko varstvo – 0,10 %,
- prispevek za zaposlovanje – 0,06 %.

Poleg prispevkov delodajalcev poznamo tudi prispevke delojemalcev. Prispevki delojemalcev za socialno varnost obsegajo:

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – 15,50 %,
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje – 6,36%,
- prispevek za starševsko varstvo – 0,10 %,
- prispevek za zaposlovanje – 0,14 % (DURS 2013a).

Prispevki delodajalcev torej skupno obsegajo 16,10 % bruto dohodka, prispevki zavarovancev oziroma delojemalcev pa 22,10 %. Bruto dohodek je celoten znesek plače (ki je osnova za plačilo prispevkov), od katerega se odštejejo prispevki za socialno varnost in dohodnina; s tem pa se dobi znesek neto dohodka.

ZDR-1 določa, da mora delodajalec poleg prispevkov za socialno varnost zaposlenemu zagotavljati tudi povračilo stroškov, ki jih je porabil za prehrano med delom ter povračilo stroškov za prevoz na delo in iz dela (Zakon o delovnih razmerjih, 130. čl.).

Minimalni znesek povračila stroškov je določen v kolektivnih pogodbah za posamezne dejavnosti. Znesek za povračilo stroškov prehrane v dejavnosti gostinstva in turizma znaša 3,93 € in se usklajuje dvakrat letno, skladno z rastjo cen prehrabnih izdelkov (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 74. čl.).

Delavcu torej pripada tudi 100 % povračilo stroškov najcenejšega javnega prevoza, če pa delavec nima možnosti uporabe javnega prevoza, mu pripada povračilo stroškov, ki znaša 0,18 € na kilometer (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 75. čl.).

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma v določa, da je v primeru, ko je med delodajalcem in natarjem sklenjena pogodba o zaposlitvi, delavec enkrat letno upravičen do regresa za letni dopust, ki mora biti izplačan najkasneje do konca julija v tekočem letu in v tem primeru znaša najmanj 850 € (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 67. čl.).

Pri izplačilu dohodka je potrebno upoštevati tudi delovni čas, ki je za delavce manj ugoden, saj mu takrat pripadajo dodatki k osnovni plači delavca. Ti dodatki so prav tako določeni v Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma in znašajo:

- *plačilo za čas pripravljenosti* 10 %,
- *plačilo za deljeni delovni čas: za vsako uro prekinitve, če pri delodajalcu ni določeno drugače* 20 %,
- *dodatek za nočno delo* 50 %,
- *dodatek za nadurno delo* 30 %,
- *dodatek za delo v nedeljo,*
- *za delo na dan državnega praznika oziroma po zakonu prostega dne pripada delavcu poleg plače dodatek za vsako opravljeno delovno uro, če mu ni mogoče zagotoviti prostega dne namesto dela na dan praznika ali na dan prostega dne, oziroma 50 % če tega koristi,*
- *dodatek za delo na silvestrovo (od 18. ure dalje)* 150 % (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 65. čl.).

Poleg ostalih izplačil je delodajalec delavcu dolžan izplačevati tudi dodatek za delovno dobo, ki znaša 0,5 % osnovne plače za vsako leto delovne dobe (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 66. čl.).

6.2 Stroški izplačevalca v primeru poslovanja s s. p.

15. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) določa, da morajo biti vse samozaposlene osebe obvezno zavarovane za polni zavarovalni čas (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 15. čl.).

Samozaposleni so sami odgovorni za plačilo prispevkov, ki jih plačajo od bruto dohodka, zato to ni strošek delodajalca. Višina prispevkov je določena na spletni strani Davčne uprave Republike Slovenije.

Prispevki za socialno varnost obsegajo:

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – 15,50 %,
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje – 6,36 %,
- prispevek za starševsko varstvo – 0,10 %,
- prispevek za zaposlovanje – 0,14 % (DURS 2013b).

Izplačevalec mora v primeru poslovanja s s. p. poleg zneska za opravljeno delo plačati še DDV v višini 22 %. V primeru, da naročnik (izplačevalec) ni davčni zavezanec, kasneje davka ne more uveljavljati, v primeru, da pa je naročnik davčni zavezanec, lahko davek na dodano vrednost uveljavlja kot vstopni DDV in tako dejanski stroški ostanejo enaki neto znesku za opravljeno delo.

Tabela 6.2: Stroški izplačevalca v primeru poslovanja s s. p.

	SAMOSTOJNI PODJETNIK
Znesek opravljenega dela	1.000,00 €
Strošek izplačevalca dohodka	1000,00 €

Vir: Primeri računov ter podobnih dokumentov (2011).

Vse prispevke za socialno varnost, ki jih mora v primeru pogodbe o zaposlitvi plačevati delodajalec, morajo samozaposlene osebe plačevati same. Pri polnem s. p. v prvem letu se prispevki, ki jih plača samozaposleni, izračunajo na osnovi minimalne plače. Znesek minimalne plače je od 1. januarja 2013 naprej določen na podlagi Zakona o minimalni plači in znaša 783,66 € (DURS 2013c).

Pri polnem s. p. mora samozaposleni plačevati prispevke na osnovi dobička v prejšnjem letu. Upoštevati je potrebno tudi 25-odstotno akontacijo dohodnine, ki se obračuna glede na osnovo za dohodnino.

Prejemnik izplačila za popoldanski s. p. mora od socialnih prispevkov plačati le pavšalni prispevek za PIZ in pavšalni prispevek za poškodbo pri delu ali primer poklicne bolezni, saj se predvideva, da je oseba, ki ima popoldanski s. p., zavarovana na drugem naslovu in torej samostojno dejavnost opravlja kot dopolnilno dejavnost (Filip 2012).

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za PIZ za leto 2013 znaša 32,17 €, pavšalni prispevek za poklicne bolezni in poškodbe pri delu pa od januarja 2013 znaša 4,55 € (DURSč 2013).

Prav zaradi nizkih stroškov izplačevalca pri poslovanju s samostojnim podjetnikom nekateri delodajalci spodbujajo svoje zaposlene k ustanovitvi s. p., saj bi se tako izognili plačevanju prispevkov za socialno varnost in zdravstveno zavarovanje, ki znašajo zajeten del stroškov pri izplačevanju plače redno zaposlenim.

6.3 Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o delu

Pogodba o delu je pogodba, preko katere se izplačuje dohodek iz drugega pogodbenega razmerja, ki ni zaposlitveno razmerje. Davčna osnova se upošteva za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja, ki je zmanjšan v višini normiranih stroškov, in sicer za 10 %. Davčno osnovo je potrebno izračunati za izračun stroškov izplačevalca, saj akontacija dohodnine pri pogodbi o delu znaša kar 25 % davčne osnove. Akontacija dohodnine je torej bruto prejemek, ki je zmanjšan za normirane stroške.

Tabela 6.3: Stroški izplačevalca v primeru pogodbe o delu

		POGODBA O DELU
Bruto znesek za opravljeno delo		1.290,32 €
Normirani stroški	10,00 %	129,03 €
Osnova za dohodnino		1.161,29 €
Akontacija dohodnine	25,00 %	290,32 €
Neto znesek za opravljeno delo		1.000,00 €
Prispevki, ki jih plača izplačevalec dohodkov		118,74 €
Pavšalni prispevki za PIZ	8,85 %	114,19 €
Pavšalni prispevek za poškodbo pri delu in poklicne bolezni		4,55 €
Posebni davek na določene prejemke	25,00 %	322,58 €
Strošek izplačevalca dohodka		1.731,64 €

Vir: Mercina (2011).

Zakon o posebnem davku na določene prejemke določa, da morajo delodajalci plačevati tudi 25-odstotni posebni davek na določene prejemke, ki se izplačuje fizičnim osebam (Zakon o posebnem davku na določene prejemke, 5. čl.).

Davek se obračuna in izračuna na osnovi bruto zneska, ki se ga izplača za opravljeno delo (Zakon o posebnem davku na določene prejemke, 3. čl.)

Plača se tudi pavšalni prispevek za morebitne poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ki je izračunan na osnovi povprečne bruto plače in za leto 2013 znaša 4,55 €.

6.4 Stroški izplačevalca v primeru začasnega in občasnega dela dijakov in študentov

Obremenitev študentskega dela za delodajalce trenutno znaša 25 % plus dodatni davek na dodano vrednost v višini 22 % na koncesijsko dajatev. Koncesijsko dajatev morajo plačevati delodajalci, ki ponujajo začasna in občasna dela dijakom in študentov. in sicer za primer brezposelnosti (Študentski servis 2013).

Tabela 6.4: Stroški izplačevalca v primeru začasnega in občasnega dela dijakov in študentov

Izplačani dohodki	ZAČASNO IN OBČASNO DELO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV
Cena storitev brez dajatev in DDV	1.000,00 €
Koncesijska dajatev po ZZZPB (23 %)	230,00 €
Dodatna koncesijska dajatev (2 %) po ZDKDPŠ	20,00 €
Skupaj koncesijska dajatev (osnova za DDV)	250,00 €
22 % DDV od osnove za DDV	55,00 €
Pavšalni prispevek po ZZVZ (1x na mesec)	4,55 €
Strošek izplačevalca dohodka	1.309,55 €

Vir: Lastni vir.

Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ), določa znesek dodatne koncesijske dajatve, ki se ga zaračuna organizaciji, ki posreduje začasna in občasna dela študentov. Dodatna koncesijska dajatev, ki je določena v 1. členu ZDKDPŠ, znaša 2 % višine prejemkov, ki se izplačujejo za dela študentov in dijakov (Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov, 1.–2. čl.).

Obvezno je tudi plačilo pavšalnega prispevka za primer poškodbe pri delu, ki ga določa Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in za leto 2013 znaša 4,55 € (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, 49. čl.).

6.5 Stroški izplačevalca v primeru dela na črno

Posamezniki, ki delajo na črno, ponavadi prejmejo plačilo le za opravljeno število ur, ki so jih oddelali. Ker je tovrstno delo prepovedano in torej ni prijavljeno, delodajalec ne plačuje prispevkov za socialno varnost, zato mora delavec za to poskrbeti sam.

Tabela 6.5: Stroški izplačevalca v primeru dela na črno

Izplačani dohodki	DELO NA ČRNO
Cena storitev (št. oddelanih ur)	1.000,00 €
Strošek izplačevalca dohodka	1.000,00 €

Vir: Lastni vir.

Kadar so s pomočjo inšpekcijskega nadzora ugotovljene kršitve, lahko delodajalec in delavec prejmeta globo. Delavec globe ne prejme v primeru, da prijavi delodajalca, pri katerem opravlja delo na črno. Ob ugotovljenih kršitvah mora delodajalec za osebo, ki jo je zaposlil na črno, poravnati obveznosti, ki se nanašajo na delovno razmerje. Poleg tega bi moral delodajalec ob ugotovljenih kršitvah zaposliti osebo, ki jo je imel prej zaposleno na črno, in sicer v treh dneh po ugotovitvi kršitve (Setnikar 2013).

6.6 Primerjava stroškov izplačevalca

Če primerjamo vse oblike zaposlovanja glede na izplačevanje, lahko vidimo, da je za delodajalca najdražja oblika dela prav pogodba o zaposlitvi, kljub temu da je pri pogodbi o delu obračunan še 25-odstotni davek na določene prejemke in pri študentskem delu 22-odstotni davek na dodano vrednost.

Tabela 6.6: Primerjava stroškov izplačevalca glede na različne oblike opravljanja dela

	POGODBA O ZAPOSLO ITV I	POGODBA O DELU	SAMOSTOJ NI PODJETNIK	DELO PREKO ŠS	DELO NA ČRNO
Neto dohodek oz. znesek za opravljeno delo	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Strošek izplačeval ca	1.931,87 €	1.731,64 €	1.000,00 €	1.309,55 €	1.000,00 €

Vir: Mercina (2011), Primeri računov ter podobnih dokumentov (2011); Lastni vir.

Če primerjamo stroške izplačevalca glede na celotno leto, moramo pri pogodbi o zaposlitvi dodati še znesek regresa, ki je določen v kolektivnih pogodbah za posamezne dejavnosti in za gostinstvo znaša 850 €. Tako strošek zaposlitve posameznika s pogodbo o zaposlitvi postane še dražji.

Delodajalci pogosto zlorabijo zakon in se izogibajo obveznostim, ki jih prinaša delovno razmerje. Tako z namenom zmanjšanja stroškov dela svojim zaposlenim predlagajo tudi, da odprejo s. p. in preko te oblike dela naprej opravljajo svoje delo. Delavci se s tako obliko dela odpovedo vključenosti v socialno in pravno varnost, ki je obvezna v delovnem razmerju, ohranijo pa delo in dohodek (Goršič in Plohl 2011, 26).

Pri poslovanju s s. p. je potrebno omeniti, da je znesek izplačila enak neto znesku opravljenega dela v primeru, da je naročnik zavezanec za DDV in lahko torej 22 -odсотni DDV uveljavlja in ga dejansko ne plača. V primeru, ko pa naročnik ni zavezanec za DDV, mora plačati še DDV v vrednosti 22 %, ki ga ne more uveljavljati oziroma dobiti nazaj, in tako strošek sodelovanja s samostojnim podjetnikom nekoliko naraste. Če tako naročnik, ki ni zavezanec za DDV, sodeluje s s. p., ki mu mora za opravljeno delo plačati 1.000,00 €, moramo k temu dodati še DDV, in tako skupen strošek znaša 1.220,00 €.

Najcenejše je za zaposlovalca torej delo na črno in tudi sodelovanje s samostojnim podjetnikom. Delodajalca stane zaposlitev študenta ali dijaka za občasno ali začasno delo veliko manj kot na primer zaposlitev delavca s pogodbo o zaposlitvi. Menim, da takšen obračun dohodkov spodbuja delodajalce k zaposlovanju, ki ni sklenjeno na podlagi pogodbe o zaposlitvi, saj se tako izognejo plačilu prispevkov za socialno varnost. Delodajalci se velikokrat poslužujejo dela študentov prav zaradi tega, ker jim to prinese nižje stroške in cenejšo delovno silo.

7 TRG DELA V GOSTINSTVU

Pri analizi trga dela v Sloveniji se bom osredotočila na dejavnost gostinstvo, podrobneje poklic natakar. Sama vidim problem v tem, da je vse več natakarjev brezposelnih, tisti, ki dobijo delo, pa ga po navadi dobijo le za določen čas. Problem se pojavlja tudi pri izplačilu in višini plač, ki v veliki veličini ne dosežejo niti 600 € izplačila na mesec, povečuje pa se število oddelanih in neizplačanih nadur.

7.1 Brezposelne osebe po poklicu

Če pogledamo statistiko brezposelnih oseb po poklicu v obdobjih 2008–2013, lahko vidimo, da je od leta 2008 število brezposelnih natakarjev naraslo kar za polovico. Junija 2013 je bilo tako v evidenco brezposelnih oseb prijavljenih kar 3185 natakarjev, opozoriti pa je potrebno, da so v tabeli prikazane le registrirane brezposelne osebe, ki so pred brezposelnostjo opravljale natakarski poklic. Tako so iz tabele izvzeti tisti brezposelni, ki so iskalci prve zaposlitve in se želijo zaposliti kot natakarji.

Tabela 7.1: Brezposelne osebe po poklicu (SKP-08) v obdobju 2008–2013

Poklicna skupina	2008	2009	2010	2011	2012	Junij 2013
513 Natakarji ipd.	1.613	2.464	2.973	2.991	2.976	3.185

Vir: ZRSZ.

7.2 Prosta delovna mesta po poklicu (za nedoločen in določen čas)

Z naraščanjem brezposelnih natakarjev pa upadajo prosta delovna mesta za ta poklic, ki so prikazana v spodnji tabeli.

Tabela 7.2: Prosta delovna mesta po poklicu (SKP-08) v obdobju 2008–2013

Poklicna skupina	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (jan-jun)
513 Natararji ipd.	9.136	7.072	6.291	6.219	5.332	1.878
Nedoločen čas	2.818	1.712	1.390	1.267	924	359
Določen čas	6.318	5.360	4.901	4.952	4.408	1.519

Vir: ZRSZ.

Tabela prikazuje prosta delovna mesta po poklicu za obdobje 2008–2013. Za leto 2013 so vključeni podatki od januarja do junija. Iz tabele je razvidno, da upadajo prosta delovna mesta za poklicno skupino natarar, kljub temu da naj bi bil prav ta poklic eden izmed najbolj iskanih tako v Sloveniji, kot tudi v Evropi. V letu 2008 je bilo kar 9136 prostih delovnih mest za natararje, to število pa je do leta 2012 upadlo na 5332. Pri podatkih za leto 2013 moramo upoštevati to, da je 12. aprila 2013 začel veljati Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela, ki ukinja obvezno prijavo prostega delovnega mesta pri Zavodu za zaposlovanje, zato Zavod nima natančnih podatkov o vseh prostih delovnih mestih v državi, kar vodi do nemogoče primerjave s podatki iz preteklih obdobj.

Kar 70–80 % vseh prostih delovnih mest, ki so bila objavljena v preteklih letih za poklic natarar, je na voljo le za določen čas. Delodajalci ne želijo zaposlovati za nedoločen čas in tako raje po dveh letih zaposlitve za določen čas odslovijo delavca in zaposlijo novega. Problem naj bi se pojavljal predvsem v tem, da delodajalci ne želijo prevzemati obveznosti, ki jih prinaša zaposlitev za nedoločen čas (Ribolica 2012).

Vzrok upadanja prostih delovnih mest v gostinstvu po letu 2008 je tudi gospodarska kriza, ki vpliva tudi na to panogo. Problem se pojavlja predvsem v povpraševanju, saj ljudje ne obiskujejo več toliko gostinskih lokalov, ko pa jih, izbirajo cenovno dostopnejše pijače in jedi, ki gostinskim obratom ne prinesejo veliko zaslužka. To je zagotovo povezano tudi z zaposlovanjem, saj zaradi upadanja povpraševanja ni takšne potrebe po zaposlovanju v gostinstvu kot v preteklih letih. Zaradi zmanjšane povpraševanja se delodajalci pogosto

odločajo za "cenejše" oblike zaposlovanja, kot je zaposlovanje preko s. p., pogodba o delu, študentsko delo ali celo delo na črno.

Leta 2012 je bilo zabeleženih kar 760 kršitev delovnopravne zakonodaje v gostinstvu, največ kršitev je bilo povezanih z izplačili plače. Po oceni Sindikata delavcev gostinstva in turizma je bilo v prejšnjem letu v gostinskem sektorju kar 28–30 % vseh zaposlenih dela na črno. Poleg tega da je takšno delo nezakonito, predstavlja tudi veliko stopnjo tveganja in negotovosti za delavca, ki to delo opravlja. Tako takšni delavci velikokrat ostanejo tudi brez ostalih pravic in plačila za opravljeno delo (Račič 2012).

Kljub temu da delo na črno predstavlja problem, pa inšpektorji za delo opozarjajo, da velik problem v gostinstvu predstavlja predvsem študentsko delo in delo preko pogodbe o delu. Sindikat gostinstva in turizma ocenjuje, da je kar 80 odstotkov vseh delavcev v gostinstvu in turizmu zaposlenih preko agencij in študentskih servisov. Ta odstotek se nanaša predvsem na natakarje (Drenovšek, 2012).

7.3 Prosta delovna mesta na e-Študentskem servisu

Tabela 7.3: Število prostih delovnih mest v gostinstvu na e-Študentskem servisu v obdobju 2008–2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (do 30. 6. 2013)
Gostinska dela	768	617	665	961	643	258

Vir: e-Študentski servis.

Tabela prikazuje število prostih delovnih mest, ki so bila objavljena na največjem študentskem servisu v Sloveniji – e-Študentski servis. Iz tabele je razvidno, da je povpraševanje po študentskem delu v gostinstvu kar veliko. Število prostih delovnih mest v gostinstvu se je večalo do leta 2011, od takrat naprej pa upada. Do 30. 6. 2013 je bilo za leto 2013 prijavljenih 258 prostih delovnih mest, kar je nedvomno manj kot v preteklih letih.

Zaposlovanje dijakov in študentov v strežbi je zelo pogosto, na to kažejo tudi podatki e-Študentskega Servisa. Na dan 19. julij 2013 je na e-Študentskem servisu objavljenih 672

prostih delovnih mest, od tega 316 del v strežbi, kar pomeni, da je kar 47 % delovnih mest na ta dan objavljenih za delo natakarjev. Glede na to, da e-Študentski servis objavlja velik del vseh študentskih del v Sloveniji, lahko vidimo, da se prav v dejavnosti gostinstvo za delo največkrat poslužujejo študentov. To je za podjetje cenovno ugodno, kar pa ne velja za študente in dijake, ki to delo opravljajo. Ker zakon ne določa povračila stroškov za prevoz in malico, tako dijaki in študentje večkrat ostanejo brez teh dodatkov, študentsko delo pa se prav tako ne šteje v delovno dobo posameznikov.

Ker v Sloveniji upada število delovnih mest za natakarje, se vse več posameznikov odloča za delo v tujini, kjer so razmere za delo sicer bolj zahtevne, saj je veliko več obiskovalcev, po drugi strani pa so plače višje. Če vzamemo za primer objavo možnosti za zaposlitev v Avstriji, ki je bila preko EURES-a objavljena na Zavodu RS za zaposlovanje dne 21. 6. 2013 in vključuje objavo za delo v gostinstvu, lahko vidimo, da so le nekaj kilometrov čez mejo (okolica Salzburga in avstrijska Koroška) možnosti za zaposlitev natakarjev boljše. Omenjena objava se nanaša na ponudbo delovnih mest, ki jo posreduje avstrijski zavod za zaposlovanje in vključuje sezonska dela, pri katerih delodajalec po navadi priskrbi tudi nastanitev in hrano. Delo poteka s polnim delovnim časom, 40 ur na teden, ure nad tem časom pa se izplačujejo kot nadure. V tej ponudbi mesečna plača za objavljeno delo natakarice ali natakarja v baru znaša od 1.000 do 1.500 € neto. Plača je določena glede na kolektivno pogodbo za gostinski sektor in je veliko večja od povprečnih slovenskih plač v gostinskem sektorju (ZRSZ 2013a).

7.5 Evalvacija intervjuja s predstavnikom Turistično gostinske zbornice Slovenije

Intervju sem opravila s predstavnikom TGZ Slovenije, in sicer na osnovi v naprej pripravljenih strukturiranih vprašanj, nekaj podvprašanj pa se je razvilo tudi med samim pogovorom.

Najprej me je zanimala problematika na področju gostinstva ter posvečanje pozornosti reševanju problemov na tem področju. Zanimalo me je stanje v preteklosti in danes. Izvedela sem, da je direktor bivšega Kompassa že v preteklosti napovedal, da bo v gostinstvu, tudi v Sloveniji, lahko delal vsak, saj bo to postalo priložnostno delo, ki ga bodo opravljali predvsem dijaki in študenti. To se je skoraj popolnoma uresničilo, saj

delovna mesta v različnih dnevni barih, okrepčevalnicah, gostilnah in lokalih opravljajo predvsem študentje kot vrsto sezonskega dela za zaslužek in tudi za preživetje.

Če izvirmo iz podatkov ZRSZ, lahko vidimo, da število prostih delovnih mest za natakarije upada že od leta 2008, povečuje pa se število brezposelnih s tem poklicem. Zanimali so me predvsem vzroki za to. Vsekakor je eden od vzrokov gospodarska kriza, velik vpliv na upad prostih delovnih mest pa imajo tudi kapitalski prevzemi večjih hotelskih kompleksov, ki pazijo na izdatke. Delovna sila prinese nek strošek, zaradi česar se morda manjša tudi število zaposlenih. Problem se pojavlja tudi v tem, da se ne podaljšuje pogodb za določen čas, prav tako pa se tudi ne zaposluje na novo.

Problem v gostinskem sektorju predstavlja tudi delo za določen čas, ki se pojavlja vse pogosteje. Predvsem v gostinskih obratih, ki delujejo glede na sezono, je to izrazit problem, saj je v glavni sezoni potrebno zaposliti več delavcev, ob koncu sezone pa jih je potrebno odpustiti. To bi sicer lahko rešili s prerazporejanjem delovnih nalog in prerazporeditvijo delovnih ur. Tako bi lahko na primer natakariji, ki so v času sezone delali veliko, v izvensezonskem obdobju izkoristili nadure in dopuste. V nesezonskem obdobju se lahko opravljajo tudi različna popravila in adaptacije, ki omogočijo zaposlitev tudi tistim delavcem, ki jih sicer izven sezone ne bi več potrebovali.

V vseh sektorjih se v zadnjem času pojavlja sodelovanje s posamezniki, ki opravljajo dejavnost preko s. p. Tako vodilni v podjetjih, tudi v gostinskem sektorju, napoljujejo svoje zaposlene k odprtju s. p.-ja. To je lahko zelo neugodno za delavce, saj posamezniki odprejo s. p. in za isto delo, ki bi ga sicer lahko opravljali preko pogodbe o zaposlitvi, dobijo izplačan le znesek števila opravljenih delovnih ur. Poleg tega si samozaposleni, ki sodelujejo le z enim podjetjem, težko zagotovijo socialno varnost. Sindikati si prizadevajo k temu, da bi manjšim podjetjem, ki opravljajo neko dejavnost za osnovno dejavnost, prepovedalo najemanje s. p.-jev, v prihodnosti pa bomo videli, ali bodo v tem uspešni.

Težavo na trgu dela v gostinskem sektorju predstavlja tudi študentsko delo, ki z nizkimi stroški konkurira ostalim oblikam dela. Ker delodajalcem za študente in dijake ni potrebno plačevati prispevkov za socialno varnost, jim lahko na uro plačajo nekoliko več kot redno zaposlenim. Delodajalci po eni strani z lahkoto pridobijo mlade delavce, ki jih

sicer plačajo, problem pa se pojavi, ko ti delavci, ki delajo preko študentske napotnice, zaključijo s šolanjem. Takrat delodajalci ponavadi ponudijo isto delo za precej manjše plačilo.

Zanimala me je pogostost kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi s pravnimi oblikami dela. Predstavniki TGZ pravi, da se predvsem v velikih podjetjih kršitve vse manj pojavljajo, saj imajo velika podjetja omejene možnosti za tako imenovano plačevanje na roke. To pa ne velja za manjša podjetja, predvsem samostojne podjetnike, kjer se tudi na splošno več uporablja gotovinsko poslovanje. Poznamo tudi primere kršitev, kjer ljudje iz drugih republik opravljajo delo za mizerno plačilo, ob tem pa sploh niso prijavljeni. Če povzamemo, je v slovenskem prostoru kar precej kršitev. Problem se pojavlja pri inšpekcijski službi in kaznih za takšne prekrške. To bi lahko rešili s pogostejšim izvajanjem inšpektorskih ogledov in hujšimi kaznimi. Če bi na primer za delodajalce, ki imajo nezakonito zaposlene delavce ali celo delavce, ki v Sloveniji sploh niso prijavljeni, uvedli kazen, kot je na primer zaprtje obrti, bi se stvari hitro spremenile.

Ker zaposlovanje v gostinstvu pada, povečuje pa se brezposelnost med natakarji, se Turistična zveza trudi za promocijo tovrstnih poklicev. Uspeli so povečati vpis na gastronomsko/hotelirske programe v Ljubljani, Radencih, Celju in Radovljici, zmanjšal pa se je vpis v Izoli, ki je izrednega pomena za ta sektor, saj je tam veliko hotelov in drugih gostinskih obratov.

8 SKLEP

Na začetku pisanja te naloge sem si postavila raziskovalna vprašanja, na katera bom poskušala odgovoriti v tem sklepu. Prvo vprašanje se je nanašalo na različne oblike opravljanja dela. Najpogostejše oblike opravljanja dela, ki se pojavljajo pri tem poklicu, so delo preko splošne pogodbe o zaposlitvi (delo za nedoločen in določen čas ter tudi delo s krajšim delovnim časom), delo preko pogodbe o delu, delo kot samostojni podjetnik oziroma podjetnica in študentsko delo. Pri tem ne smemo pozabiti tudi na delo na črno, ki se zagotovo pojavlja tudi v tem sektorju.

Ker naj bi bila pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom tipična oblika pogodbe o zaposlitvi, me je zanimalo, ali je tudi v realnosti to najpogostejša oblika

sodelovanja med delavcem in delodajalcem. Ugotovila sem, da sicer prevladuje delo za nedoločen čas, po podatkih ZRSZ, ki hrani le podatke o prostih delovnih mestih, pa je razvidno, da je vse več delovnih mest na voljo le za določen čas. Razlog je lahko ta, da se delodajalci ne želijo zavezati k odgovornostim, ki jih prinaša delo za določen čas, in tako po zakonskem roku dveh let raje odpustijo delavca in zaposlijo novega – ponovno za določen čas. V gostinstvu je izredno pogost pojav tudi študentsko delo – na to kaže že samo dejstvo, da je kar 40–60 % vseh del, objavljenih na največjem študentskem servisu pri nas, objavljenih za delo v strežbi. Delodajalci se radi poslužujejo dela študentov, saj je to zanje cenovno ugodno, študenti pa so tudi dobra delovna sila, saj kakšna druga dela, še posebej v obdobju krize, težko dobijo. Delo na črno je za delodajalce ugodno, saj jim ni potrebno izplačevati velikih zneskov za opravljeno delo, kljub temu da tvegajo plačilo kazni. Delavci, ki delajo na črno, izgubijo vse ugodnosti, ki jim jih sicer prinaša zaposlitev, razen samega dela in plačila, obstajajo pa tudi taki posamezniki, ki izkoriščajo delo na črno tako, da hkrati delajo in prejemajo socialno pomoč. Velika konkurenca delu preko pogodbe o zaposlitvi je tudi pogodba o delu ali tako imenovano honorarno delo. Takšne oblike dela se poslužujejo predvsem tisti zaposleni, ki jim delo preko pogodbe o delu ne pomeni osnovne oblike prihodka in so torej redno zaposleni in tudi zavarovani na drugem naslovu. Ta oblika dela je za delodajalce ugodna, saj je tudi odpoved pogodbe o delu zelo preprosta.

Sama menim, da se pri različnih oblikah opravljanja dela največkrat krši zakon, ki določa, da mora biti delovno razmerje sklenjeno takrat, kadar so za to izpolnjeni pogoji, določeni v zakonu. Veliko posameznikov opravlja delo preko s. p. ali preko pogodbe o delu, medtem ko so v resnici upravičeni do pridobitve pogodbe o zaposlitvi. Veliko kršitev je ugotovljenih tudi pri delu študentov in dijakov. Med temi kršitvami sta najpogostejši obliki delo brez primerne napotnice in delo preko napotnice druge osebe.

Na začetku izdelave te naloge me je zanimalo predvsem to, kaj vpliva na odločitev delodajalcev o tem, za kakšno obliko opravljanja dela se bodo odločili. S primerjalno analizo stroškov izplačevalca v različnih oblikah dela sem tako ugotovila, da je za izplačevalce najdražja oblika zaposlovanja prav pogodba o zaposlitvi. Sledi ji delo preko pogodbe o delu, študentsko delo in sodelovanje s samostojnim podjetnikom.

Sama menim, da sedanji obračun dohodkov za delo vpliva na to, da se delodajalci raje poslužujejo alternativnih oblik dela. Morda bi bilo dobro poudariti tudi, da ZRSZ pogosto spodbuja zaposlovanje posameznikov, ki so prijavljeni na Zavodu, a le za določen čas. Menim, da bi morale biti različne subvencije in pomoči podjetjem v zvezi z zaposlovanjem oblikovane tako, da bi resnično spodbujale zaposlovanje za nedoločen čas, ne pa da s svojo pomočjo in različnimi subvencijami pravzaprav spodbujajo zaposlovanje delavcev za določen čas in tudi njihovo odpustitev po pretečenem času zaposlitve, ki ga določa Zavod. Lahko bi na primer spodbujali poskusno delo in podelili delodajalcem subvencije šele, ko bi ugotovili, da je kandidat, napoten iz Zavoda, pravi za delo v njihovem podjetju, in ga zaposlili za nedoločen čas.

Kljub različnim stroškom izplačevalca glede na različne oblike dela pa je potrebno poudariti, da to vsekakor ni edini razlog za angažiranje natakarijev v alternativnih oblikah dela. Razloge lahko najdemo tudi drugje, saj lahko vidimo, da alternativne oblike zaposlovanja omogočajo lažje odpuščanje, ne določajo obveznega plačevanja bolniških in porodniških odsotnosti ter regresa, delavci, ki opravljajo delo na podlagi alternativnih oblik dela, ponavadi tudi nimajo pravice do dopusta in drugih pravic, ki jih prinaša pogodba o zaposlitvi. Če bi bilo na tem področju več inšpekcijskega nadzora, je možno, da bi se zmanjšalo tudi število kršitev.

Ker je gostinstvo ključnega pomena na področju storitvenih dejavnosti v Sloveniji, menim, da bi morali imeti natakariji, tako kot tudi vsi drugi delavci, zagotovljeno varnost zaposlitve in druge socialne ugodnosti, ki jih prinaša pogodba za nedoločen čas. Največji problem vidim v tem, da različne oblike zaposlovanja ne omogočajo istih pogojev za socialno varnost, saj na primer pogodba o delu in delo preko s. p. v osnovi ne omogočata zdravstvenega varstva, ki bi moralo biti zagotovljeno vsakemu človeku.

9 LITERATURA

1. Avsec, Tamara, Valerija Čuček, Mojca Faganelj, Saša Mlakar, Anita Molka in Ravnikar Tomaž. 2007. *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac.
2. Davčna uprava Republike Slovenije. 2013a. *Prispevki za socialno varnost od dohodkov iz delovnega razmerja – splošno pojasnilo (velja od 1. 1. 2013)*. Dostopno prek: http://www.durs.gov.si/si/prispevki_za_socialno_varnost/prispevki_za_socialno_varnost_pojasnila/prispevki_za_socialno_varnost_od_dohodkov_iz_delovnega_razmerja_splosno_pojasnilo_velja_od_1_1_2013/ (31. julij 2013).
3. --- 2013b. *Prispevki za socialno varnost samozaposlenih – pojasnila*. Dostopno prek: http://www.durs.gov.si/si/prispevki_za_socialno_varnost/prispevki_za_socialno_varnost_samozaposlenih_pojasnila/ (31. julij 2013).
4. --- 2013c. *Minimalna in zajamčena plača*. Dostopno prek: http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna_in_zajamcena_placa/ (31. julij 2013).
5. --- 2013č. *Pavšalni prispevki za zavezance, ki opravljajo dejavnost kot postranski poklic – pojasnila*. Dostopno prek: http://www.durs.gov.si/si/prispevki_za_socialno_varnost/pavsalni_prispevki_za_zavezance_ki_opravljajo_dejavnost_kot_postranski_poklic_pojasnila/ (31. julij 2013).
6. e-Študentski servis. 2013. *Podatki o študentskem delu*. Elektronsko sporočilo, 19. julij.
7. Evropska komisija. 2013. *Pravni red – Slovenija*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_order/legal_order_sln_sl.htm (31. julij 2013).
8. Filip, Jure. 2012. *Razlika med polnim in popoldanskim s.p-jem*. Dostopno prek: <http://data.si/blog/2012/11/22/razlika-med-polnim-in-popoldanskim-s-p-jem/> (5. julij 2013).
9. Goršič, Mira in Vladka Plohl. 2011. *Pravna in davčna obravnava različnih oblik opravljanja dela in storitev fizičnih oseb*. Ljubljana: Dashöfer.

10. Honorarno delo. 2013. *Zaposlitev*. Dostopno prek: <http://www.honorarno-delo.com/zaposlitev/> (5. avgust 2013).
11. Koklič, Srečko. 2013. Intervju z avtorico. Zagorje, 2. avgust.
12. *Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije*. Ur. l. RS, 109/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2011109&stevilka=4948> (8. april 2013).
13. Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti. 2012. *Poročilo o dejavnostih in učinkih preprečevanja dela in zaposlovanja na črno za leto 2012*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/porocilo_delo_na_crno_2012.pdf (19. julij 2013).
14. Mercina, Jure. 2011. *Podjemna ali avtorska pogodba?* Dostopno prek: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/podjemna-ali-avtorska-pogodba> (31. julij 2013).
15. Mežnar, Drago. 1998. *Pogodba o zaposlitvi. Druga spremenjena in dopolnjena izdaja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
16. Mihalič, Tanja. 2003. *Turistična podjetja: poslovanje in ekonomika turističnih agencij in gostinskih podjetij*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
17. *Obligacijski zakonik (OZ)*. Ur. l. RS 83/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200183&stevilka=4287> (8. april 2013).
18. Peternel, Peter. 2009. *Zaposlovanje za določen čas*. Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dkum.uni-mb.si/IzpisGradiva.php?id=10269> (19. julij 2013).
19. Setnikar, Nejc. 2013. *O sankcijah za delo na črno*. Dostopno prek: <http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/o-sankcijah-za-delo-na-crno>
20. Študentski servis. *Obremenitev in stroški študentskega dela*. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/studentsko-delo/obremenitev-in-stroski-studentskega-dela> (31. julij 2013).
21. Papež, Tanja. 2013. *Delo: primerjava med S. P., PODJEMNO/AVTORSKO POGODBO in študentsko NAPOTNICO*. Absolvent bom! 2013: 37.
22. Potočnik, Vekoslav. 2004. *Trženje storitev s primeri iz prakse*. Ljubljana: GV založba.

23. Račič, Blaž. 2012. *Skoraj tretjina ljudi v gostinstvu zaposlena na črno*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/skoraj-tretjina-ljudi-v-gostinstvu-zaposlena-na-crno.html> (30. julij 2013).
24. Rančigaj, Franc. 2012. *Zaposlovanje na črno*. Dostopno prek: http://www.sindikatsi.si/index.php?option=com_content&view=article&id=390:delo-na-rno&catid=1:latest-news&Itemid=83 (19. julij 2013).
25. Ribolica, Sonja. 2012. Primorske novice: *Če so že plače nizke, pa od pravic ne odstopajo*. Dostopno prek: <http://www.primorske.si/Slovenija-in-svet/Ce-so-ze-place-nizke-pa-od-pravic-ne-odstopajo.aspx> (25. april 2013).
26. Robnik, Lidija. 2013. Kdaj lahko sklenemo podjemno pogodbo. *Finance*, 49 (12. marec).
27. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201321&stevilka=784> (8. april 2013).
28. *Zakon o dohodnini (ZDoh-2)*. Ur. l. RS 117/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76404> (28. junij 2013).
29. *Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)*. Ur. l. RS 42/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200642&stevilka=1799> (10. april 2013).
30. *Zakon o gostinstvu (ZGos)*. Ur. l. RS 1/1995. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=19951&stevilka=7> (10. april 2013).
31. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ -2)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201296&stevilka=3693> (30. julij 2013).
32. *Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC)*. Ur. l. RS 36/2000. Dostopno prek: <http://www.uradnilist.si/1/objava.jsp?urlid=200036&stevilka=1687> (8. april 2013).
33. *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=100223> (8. april 2013).
34. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS 43/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201143&stevilka=2039> (8. april 2013).

35. *Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF)*. Ur. l. RS 40/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201240&stevilka=1700> (8. april 2013).
36. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2013a. *EURES objava možnosti za zaposlitev v Avstriji*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/4896/Avstrija_zimskasezonskadela%202013_14.pdf (26. julij 2013).
37. --- 2013b. *Opis poklica: natakar*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=1473&Filter= (3. april 2013).

Priloga A: Izhodiščna vprašanja za intervju s predstavnikom Turistično gostinske zbornice Slovenije, g. Srečkom Kokličem.

Izhodiščna vprašanja:

1. Gostinstvo v Sloveniji predstavlja velik del storitvenih dejavnosti in je močno povezano s turizmom. Ali menite, da se gostinstvu in reševanju problemov na tem področju posveča premalo pozornosti?
2. Kakšne so razmere na trgu dela v gostinstvu? Če izvirmo iz podatkov ZRSZ, lahko vidimo, da število prostih delovnih mest za natakarje upada že od leta 2008, povečuje pa se število brezposelnih s tem poklicem. Ali je razlog za to gospodarska kriza ali lahko upoštevamo tudi druge dejavnike?
3. Kako pogoste so kršitve delovno pravne zakonodaje v zvezi s pravnimi oblikami dela? (V smislu zaposlovanja preko podjemne pogodbe namesto preko pogodbe o zaposlitvi, delo na črno, ali zaposlovanje študentov.)
4. Ali menite, da je v zvezi s kršitvami delovnopravne zakonodaje opravljenega dovolj inšpekcijskega nadzora?
5. Zakaj delodajalci neradi zaposlujejo za nedoločen čas?
6. Če primerjamo stroške izplačevalca glede na oblike zaposlitve, lahko vidimo, da je najdražja oblika za delodajalca prav pogodba o zaposlitvi. Ali je to vzrok, da se delodajalci raje odločajo za druge oblike dela? Zaposlitev študentov jih namreč stane veliko manj.
7. Po podatkih ZRSZ je v letih 2008–2012 kar 70–80 % prostih delovnih mest, ki so objavljena za poklic natakar, ponujenih za določen čas. Kaj je vzrok, da se delodajalci odločajo za zaposlitev za določen čas namesto za nedoločen?
8. Če pogledamo na spletno stran e-Študentskega servisa lahko vidimo, da je polovica objavljenih del prav delo v strežbi. Zakaj je tako pogosto zaposlovanje študentov, če je tudi dovolj brezposelnih natakarjev, ki bi lahko opravljali isto delo? Ali menite, da se to dogaja izključno zaradi nizkih stroškov pri izplačevanju?
9. Če pogledamo sezonska dela v Avstriji, lahko vidimo, da natakarji zaslužijo od 1.100 do 1.500 € neto na mesec. Ali se ljudje raje odločajo za delo v tujini, ki je bolje plačano?

10. Kaj lahko storijo delavci, da se zaščitijo pred alternativnimi oblikami dela, če bi želeli opravljati redno delo za nedoločen čas?