

DOPUSTNE OBLIKE OPRAVLJANJA DELA

Priročnik za osebno svetovanje

Posodobljeno: avgust 2021

Kazalo vsebine

| | | |
|-----|--|----|
| I. | NAMEN PUBLIKACIJE | 2 |
| II. | VSEBINA PUBLIKACIJE | 3 |
| A. | ATIPIČNE OBLIKE DELA PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH | 4 |
| 1. | Pogodba o zaposlitvi za določen čas | 4 |
| 2. | Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku | 7 |
| 3. | Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del | 8 |
| 4. | Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom | 9 |
| 5. | Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu | 11 |
| 6. | Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristom | 12 |
| 7. | Pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem | 13 |
| 8. | Dopolnilno delo (pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom) | 14 |
| B. | ATIPIČNE OBLIKE DELA NA PODLAGI DRUGIH ZAKONOV (Dopustne oblike opravljanja dela za plačilo ali brezplačno) | 15 |
| 1. | Obligacijski zakonik | 15 |
| 2. | Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah | 17 |
| 3. | Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon za uravnoteženje javnih financ, Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov | 18 |
| 4. | Zakon o urejanju trga dela | 19 |
| 5. | Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju | 23 |
| 6. | Zakon o delovnih razmerjih | 25 |
| 7. | Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno | 25 |

I. NAMEN PUBLIKACIJE

V preteklih letih je delovna in z njo povezana zakonodaja podvržena korenitejšim spremembam, ki se odražajo tudi v preoblikovanju ali v na novo urejenih oblikah opravljanja dela z namenom, da se jasno določi katere so dopustne oblike opravljanja dela v Republiki Sloveniji. Različni zakoni določajo različne (dopustne) oblike opravljanja dela za plačilo ali tiste, ki se lahko opravljajo brezplačno in se ne štejejo za delo ali zaposlovanje na črno.

Delodajalci se v praksi srečujejo z različnimi primeri, ko za določeno delo, storitev potrebujejo osebo, ki bi delo opravila, vendar pa ne gre za izvedbo dela, ki bi se opravljal v delovnem razmerju, saj ni prisotnih elementov delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, s sprem. in dopol., v nadalj. ZDR-1) v 2. odstavku 13. člena določa, da v kolikor obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. (ki določa definicijo delovnega razmerja), v povezavi z 22. (ki določa pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi) oziroma 54. členom (ki določa primere v katerih je mogoče skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas) tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. V kolikor se delo opravlja na način, da je oseba prostovoljno vključena v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, to pomeni, da so izpolnjeni elementi delovnega razmerja in se takšno delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava. V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

Publikacija vsebuje pregled različnih oblik dela s strani fizičnih oseb za pravne osebe, ki jih določa slovenska zakonodaja in se lahko opravljajo brezplačno ali za plačilo, tako v okviru delovnega razmerja kot v drugih dopustnih pravnih razmerjih. Publikacija ne vsebuje vseh možnih oblik, temveč nabor tistih primerov za katere smo v praksi ugotovili, da jih delodajalci najpogosteje uporabljajo.

V navedenem priročniku so obravnavani instituti po delovnopravni zakonodaji, ne glede na interventne ukrepe, ki so bili sprejeti zaradi razglašene epidemije nalezljive bolezni COVID-19 in so začasne narave. V trenutku noveliranja navedenega priročnika so določeni interventni ukrepi še vedno v veljavi in jih je potrebno v primeru uporabe institutov, ki so predstavljeni v priročniku, v obdobju veljave ukrepov, tudi upoštevati. V priročniku interventni ukrepi niso upoštevani.

II. VSEBINA PUBLIKACIJE

Na kratko o delovnem razmerju

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju ZDR-1) v 4. členu določa definicijo delovnega razmerja in določa, da je delovno razmerje 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. Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom ZDR-1, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon (2. odstavek 13. člena ZDR-1). Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena ZDR-1, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi (4. odstavek 17. člena ZDR-1). V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja (18. člen ZDR-1). Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (56. člen ZDR-1).

ZDR-1 določa pravilo sklepanja pogodb o zaposlitvi z delavcem za nedoločen čas s polnim delovnim časom na sedežu delodajalca ali v njegovih poslovnih prostorih. V zakonsko določenih primerih pa delodajalec oz. naročnik lahko uporabi tudi atipične oblike dela. Gre za oblike opravljanja dela, ki odstopajo od klasične oblike zaposlitve oz. odstop od sklepanja delovnega razmerja, te pa so urejene v Zakonu od delovnih razmerjih in drugih v nadaljevanju navedenih zakonih.

Če posameznik opravlja delo pri delodajalcu na podlagi pogodbe civilnega prava ali pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela, mora biti skladno z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno izvod pogodbe za čas opravljanja dela ves čas na kraju opravljanja dela.

A. ATIPIČNE OBLIKE DELA PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

V nadaljevanju so navedeni primeri opravljanje dela v delovnem razmerju, s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, pri čemer pa se vsebina le te lahko razlikuje glede na:

- posebnosti osebe kot delavca (pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristom, pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem),
- posebnosti osebe kot delodajalca (pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku),
- kraj opravljanja dela (pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu),
- obliko delovnega časa (pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po volji strank, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v posebnih primerih, dopolnilno delo),
- čas trajanja pogodbe (pogodbo o zaposlitvi za določen čas),
- predmet opravljanja dela (pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del).

Krajši pregled posameznih pogodb o zaposlitvi

1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je atipična oblika pogodbe o zaposlitvi, ki se sklene le v zakonsko določenih primerih in upoštevajoč časovno omejitev trajanja takšne pogodbe.

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je mogoče skleniti le v **zakonsko določenih primerih oz. razlogih**, ki jih določa 1. odstavek 54. člena ZDR-1 oz. v primerih, ki jih določa kolektivna pogodba dejavnosti. S kolektivno pogodbo dejavnosti pa se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na to omejitev, torej se lahko sklepa brez navedbe oz. obstoja primera ali razloga iz 1. odstavka 54. člena ZDR-1.

Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma 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 enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena ZDR-1,
- 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, 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,
- predajo dela,
- 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.

V primeru sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas velja **časovna omejitev** sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Velja, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, ki jih našteva zakon, opravi.

Splošno zakonsko pravilo določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti. Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas. Morebitna trimesečna ali krajša prekinitve pa ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi.

Od dveletne časovne omejitve je mogoče odstopiti v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca (druge alineje),
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo (četrte alineje),
- poslovodno osebo ali prokurista (pete),
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona (šeste) in
- 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 (štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena).

V primeru sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela pa lahko traja največ en mesec.

Ne glede na dveletno časovno omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, se lahko v primeru priprave oz. izvedbe dela, ki je projektno organizirano (enajsta alineje prvega odstavka prejšnjega člena) pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

Posebna pravila veljajo v primeru opravljanja dela za določen čas pri uporabniku, saj se v časovno omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

12. aprila 2013 je bila s ciljem destimulacije za uporabo pogodb za določen čas z uveljavitvijo Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) vpeljana določitev pravice do odpravnine tudi v primeru prenehanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena, ima tako pravico do odpravnine.

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela (torej po 1/12 zneska iz prejšnjega stavka za vsak dodatni mesec dela).

Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu.

Ni pa delavec v vsakem primeru, ko ima z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ob prenehanju le-te upravičen do odpravnine. Zakon namreč določa izjeme od pravice do odpravnine. Tako pravice do odpravnine nima delavec:

- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu ter
- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

Prav tako delavec nima pravice do odpravnine v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Odsotnost te obveznosti v primeru prehoda na pogodbo za nedoločen čas tako predstavlja spodbudo za sklepanje pogodb za nedoločen čas.

Če pripada zaposlenemu odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas po 79. členu Zakona o delovnih razmerjih -ZDR-1, je ta odpravnina neobdavčena do višine, ki jo je delodajalec dolžan izplačati delavcu na podlagi ZDR-1, vendar največ do višine treh

povprečnih mesečnih plač zaposlenih v RS (11. točka prvega odstavka 44. člena Zakona o dohodnini-ZDoh-2). Od zneska odpravnine, ki presega neobdavčeni znesek, se obračunajo in plačajo vsi prispevki za socialno varnost in akontacija dohodnine.

Če je s pogodbo dogovorjeni znesek odpravnine višji od zneska odpravnine, ki pripada delavcu po 79. členu ZDR-1, je obdavčen le tisti znesek odpravnine, ki presega neobdavčeni znesek. Pri tem pa se kot neobdavčeni znesek upošteva tisti znesek, ki je nižji od:

- zneska odpravnine, izračunanega po petem odstavku 79. členu ZDR-1
- ali
- zneska treh povprečnih mesečnih plač zaposlenih v RS.

Za neobdavčeno odpravnino pa se ne šteje odpravnina zaradi prenehanja vsake naslednje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu ali pri osebi, ki je z delodajalcem povezana oseba in odpravnina, izplačana delojemalcu, ki je z delodajalcem povezana oseba.

2. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (v nadaljevanju agencija) je atipična pogodba o zaposlitvi, ki se sklone upošteva ZDR-1 in posebnosti, določene z zakonom, ki ureja trg dela.

Skladno z ZUTD je dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku vsako zagotavljanje dela delavcev s strani pravne ali fizične osebe, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika.

Posebnost te pogodbe o zaposlitvi je torej v tem, da kljub dejstvu, da je delavčev delodajalec agencija, delavec dela pod navodili in nadzorom uporabnika in ne svojega delodajalca. Ravno zaradi dejstva, da je delavec vključen v delovni proces pri uporabniku, zanj velja načelo enakega obravnavanja. Delavec mora imeti v zvezi z zaposlitvijo takšne pravice, kot bi jih imel, če bi se zaposlil neposredno pri uporabniku.

ZDR-1 zato tudi določa, da se agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo uporabnika. Ravno tako ZDR-1 določa, da morata uporabnik in delavec v času opravljanja dela delavca pri uporabniku glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika. Pravice iz prejšnjega stavka vključujejo tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo.

Velja pravilo, da se pogodba o zaposlitvi sklone za nedoločen. Pogodba o zaposlitvi za določen čas je izjema in se lahko sklone le, če so pri uporabniku podani pogoji za sklenitev pogodbe in ob upoštevanju časovnih omejitev. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri

uporabniku v posameznem primeru, ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Agencija je dolžna delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom ZDR-1. Če pa imata agencija in delavec sklenjeno pogodbo za nedoločen čas in agencija delavcu začasno ne more zagotavljati dela, vendar pa ne želi z delavcem prekiniti delovnega razmerja, lahko za čas čakanja dogovorita nadomestilo plače, ki pa ne more biti nižje od 70% minimalne plače.

3. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih dela je pogodba o zaposlitvi za določen čas in se sklene upošteva ZDR-1 in posebnosti, določene z zakonom, ki ureja trg dela.

Pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem (izvajalcem javnih del) lahko sklene brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela. Med ukrepe aktivne politike zaposlovanja spada ukrep kreiranja delovnih mest. Javna dela so tako poseben program v okviru ukrepa kreiranja delovnih mest, namenjena aktiviranju brezposelnih oseb, ki so več kot eno leto neprekinjeno prijavljene v evidenci brezposelnih oseb (v nadaljevanju: dolgotrajno brezposelna oseba), njihovi socialni vključenosti, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest. Dolgotrajno brezposelna oseba je lahko vključena v javna dela največ eno leto, zaradi stanja na trgu dela pa se lahko ponovno vključi, vendar pri istem izvajalcu javnih del najdlje še za eno leto.

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena zaradi opravljanja javnih del, se sklene ob upoštevanju posebnosti glede višine plačila za delo, trajanja letnega dopusta in razlogov za njeno prenehanje, ki so določeni v ZUTD.

Med vključitvijo je udeleženec javnih dela upravičen do letnega dopusta, ki traja štiri tedne, in v primerih, za katere tako določa ZDR-1, pravico do dodatnih dni letnega dopusta. Za pridobitev pravice do letnega dopusta in načina njegove izrabe se uporabljajo določbe ZDR-1. Udeležencem javnih del se ne sme naložiti opravljanja nadurnega dela.

Po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za opravljanje javnih del, je udeleženec upravičen do plače, izražene v določenem deležu od minimalne plače po ravneh strokovne izobrazbe oziroma usposobljenosti za delo, ki ga opravlja v programu javnih del in do povračila stroškov za prehrano med delom ter za prevoz na delo in z dela. Poleg dela sredstev za plače Zavod RS za zaposlovanje zagotavlja tudi odpravnine ob upokojitvi, sredstva za prehrano med delom ter za prevoz na delo in z dela.

Naročnik oziroma izvajalec javnih del zagotavlja sredstva za pokrivanje razlike plač udeležencev, regresa za letni dopust ter materialnih stroškov, vključno s stroški prostorov in potrebne opreme za izvajanje programa javnih del. Za udeležence, katerih plača ne dosega minimalne plače, v skladu z zakoni, ki urejajo socialna zavarovanja, zagotavlja tudi plačilo prispevkov za socialno varnost od osnove v višini minimalne plače.

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja javnih del, delavcu ob prenehanju te pogodbe ne pripada pravica do odpravnine za določen čas.

4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas je lahko sklenjena zaradi potreb delodajalca po krajšem delovnem času in se sklepa na podlagi volje delavca in delodajalca, da skleneta tak tip pogodbe o zaposlitvi ali pa gre za opravljanje dela s krajšim delovnim časom v posebnih primerih.

a) *Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po volji strank*

Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas se sklene v primerih, ko delodajalec izkazuje potrebo po zaposlitvi delavca za krajši delovni čas in je takšna pogodba o zaposlitvi sklenjena na podlagi volje obeh pogodbenih strank.

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače. Navedeno pomeni, da delavcu pripadajo enake pravice kot delavcu, ki dela polni delovni čas, uresničevanje le teh pa je:

- praviloma sorazmerno delovnemu času za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (npr. plačilo za delo, pravica do regresa za letni dopust, pravica do odmora, ipd.)
- v primerih, ki jih določa ZDR-1, pa jih uveljavlja v celoti (pravica do letnega dopusta, pravica do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom, pravica do izobraževanja, ipd.).

Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih dodatnega dela v primerih naravne ali druge nesreče.

b) *Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v posebnih primerih*

Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas se lahko sklene tudi v primerih, ko takšno pravico delavcu priznavajo posebni predpisi.

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o:

- pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali

- predpisi o starševskem dopustu,
ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

Delavec, ki dela krajši delovni čas po posebnih predpisih ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

V primeru spremembe določila pogodbe o zaposlitvi o polnem ali krajšem delovnem času se v primeru dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali predpisov o starševskem dopustu, k pogodbi o zaposlitvi sklene aneks. V primeru dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi in sklenitev aneksa k pogodbi ne zadostuje.

Pravica do krajšega delovnega časa zaradi starševstva na podlagi predpisov o starševskem dopustu

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih določa pravno podlago za uveljavljanje pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva ima:

- eden od staršev, ki neguje in varuje otroka, in sicer do tretjega leta starosti otroka
- eden od staršev, ki neguje in varuje težje ali zmerno gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, in sicer tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar največ do 18. leta starosti otroka
- eden od staršev, ki neguje in varuje najmanj dva otroka, do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, pri čemer je eno leto izrabe pravice neprenosljivo za vsakega od staršev.

Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Delavec obvesti delodajalca o začetku dela s krajšim delovnim časom od polnega zaradi starševstva 30 dni pred nastopom. Pravico do krajšega delovnega časa pridobi delavec - starš pri svojem delodajalcu.

Delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. Na centru za socialno delo uveljavlja delavec pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti.

Pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti uveljavlja delavec na Centru za socialno delo najpozneje 30 dni po začetku dela s krajšim delovnim časom od polnega. V tem primeru se mu pravica prizna z dnem, ko začne delati s krajšim delovnim časom od polnega. Če pravice ne uveljavlja v tem roku, mu pripada pravica do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost z dnem vložitve vloge.

Pravico do krajšega delovnega časa traja do izteka v pogodbi o zaposlitvi določenega obdobja, v katerem bo eden od staršev delal krajši delovni čas od polnega, vendar ne dlje kot do tretjega leta starosti otroka oziroma do 18. leta starosti otroka, če neguje in varuje zmerno ali težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka.

Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega preneha, če Inšpekcija nadzora delovnih razmerij v okviru Inšpektorata Republike Slovenije za delo ugotovi, da oseba v času izrabe pravice dela po pogodbi o zaposlitvi več kot krajši delovni čas.

Pravica do krajšega delovnega časa zaradi zdravstvene nezmožnosti za delo na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju

Pravica do krajšega delovnega časa zaradi zdravstvene nezmožnosti za delo je mogoče na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju določa, da zavarovanec, ki na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma zdravniške komisije dela skrajšan delovni čas, ima za čas zadržanosti od dela pravico do nadomestila. Če je njegova plača za skrajšani delovni čas manjša od nadomestila, ki mu pripada za čas, ko ne dela, ima pravico tudi do nadomestila za to razliko.

Če zavarovanec na podlagi ugotovitve zdravniške komisije ne more opravljati svojega dela in dela poln delovni čas na drugem delu, ima pravico do razlike med plačo in višino nadomestila, ki bi mu pripadalo, če ne bi delal.

Pravica do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju določa, kateri zavarovanec ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko. Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko, delodajalec. Delavec tako pridobi pri delodajalcu pravico do dela s krajšim delovnim časom na podlagi dokončne odločbe ZPIZ.

Zavarovanec s priznano pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma 20 ur tedensko ima pravico do delnega nadomestila, ki ga zagotavlja ZPIZ. Odmero in izplačevanje delnega nadomestila določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je atipična oblika pogodbe o zaposlitvi, kjer določitev kraja opravljanja dela lahko vključuje izključno ali občasno delo na domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

Za delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca kot tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

O nameravanem organiziranju dela na domu je delodajalec dolžan, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, višino tega nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z zakonom ali drugim predpisom lahko določijo, da se ne smejo opravljati kot delo na domu.

6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristom

Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom je atipična pogodba, v kateri se lahko določene pravice in obveznosti uredijo drugače, kot jih določa ZDR-1.

Pri definiciji poslovodne osebe in prokurista je treba izhajati iz določb zakona, ki ureja gospodarske družbe (ZGD-1). Za poslovodstvo se štejejo organi ali osebe, ki so po tem zakonu ali po aktih družbe pooblaščen, da vodijo njene posle. Prokurist je oseba, ki je prav tako pooblaščen za zastopanje družbe. Prokura upravičuje za vsa pravna dejanja, ki spadajo v pravno sposobnost družbe, razen za odsvojitve in obremenitev nepremičnin, za kar mora biti prokurist posebej pooblaščen.

Posebnost pogodbe o zaposlitvi je v tem, da v njej lahko strani drugače, kot to določa ZDR-1 uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi:

- s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
- z delovnim časom,
- z zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- s plačilom za delo,
- z disciplinsko odgovornostjo,
- s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

1) Pogoji in omejitve delovnega razmerja za določen čas

S poslovodnimi osebami se lahko sklene pogodba za določen čas. Ta je lahko daljši od dveh let, ki je v ZDR-1 določen kot najdaljši dopustni čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen

čas. Če ima direktor mandat dolg 4 leta, se lahko sklene pogodba za določen čas v trajanju 4 let.

2) Delovni čas

Poslovodne osebe same sebi določajo dolžino delovnega časa in njegovo razporeditev.

3) Plačilo za delo

Pogodbeni stranki lahko s pogodbo o zaposlitvi poslovodni osebi prosto določita višino in obliko plačila za delo, pa tudi druga vprašanja povezana s plačilom. Pogodbeni stranki torej nista dolžni upoštevati določb ZDR-1, pa tudi ne kolektivnih pogodb.

4) Zagotavljanje odmorov in počitkov

Pogodba o zaposlitvi poslovodne osebe lahko vsebuje drugačna določila glede zagotavljanja odmorov in počitkov kot "običajna" pogodba o zaposlitvi.

5) Disciplinska odgovornost

Tudi pri disciplinski odgovornosti lahko pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo odstopa od običajne.

6) Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

ZDR-1 omogoča, da tako v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen ali za nedoločen čas na drugačen način uredita pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Strankam je prav tako omogočeno, da se pri pogodbeni ureditvi načina odpovedi, odpovednih razlogov in posledic odpovedi upoštevata statusnopravni položaj poslovodne osebe in način oz. razlog njegovega prenehanja.

7. Pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem

Pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem je atipična pogodba, ki se lahko sklene le, če gre za točno določeno kategorijo delavcev in le z izjemo pri določanju delovnega časa, nočnega dela, odmorov, dnevnih in tedenskih počitkov.

ZDR-1 loči dve kategoriji vodilnih delavcev:

- delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve in
- delavec, ki je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali z aktom o ustanovitvi.

Vodilni delavci iz prve alineje prejšnjega odstavka, lahko izjemoma sklenejo pogodbo za določen čas, če so že zaposleni pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas. Vodilni delavci

iz druge alineje prejšnjega odstavka, pa lahko sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, neodvisno od obstoja pogodbe za nedoločen čas.

Edina izjema, ki jo lahko delodajalec dogovori z vodilnim delavcem v pogodbi o zaposlitvi se nanaša na ureditev delovnega časa, nočnega dela, odmorov, dnevnih in tedenskih počitkov (157. člen ZDR-1). Slednje pomeni, da si lahko vodilnim delavec razporeja delovni čas samostojno, vendar le, če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

8. Dopolnilno delo (pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom)

Delavec, ki dela polni delovni čas, lahko izjemoma sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, v obsegu, ki traja največ osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del.

V pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pri drugem delodajalcu spada med obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi tudi določitev načina uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je delavec zaposlen s polnim delovnim časom.

Delavcu, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za dopolnilno delo, ta pogodba preneha veljati v skladu z ZDR-1, po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom.

Glede pravic, ki pripadajo delavcu v primeru dopolnilnega dela, je praviloma potrebno upoštevati določa ZDR-1, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po volji pogodbenih strank.

B. ATIPIČNE OBLIKE DELA NA PODLAGI DRUGIH ZAKONOV (Dopustne oblike opravljanja dela za plačilo ali brezplačno)

Dopustne oblike opravljanja dela za plačilo

1. Obligacijski zakonik

a) *Podjemna pogodba oz. pogodba o delu*

Podjemna pogodba (pogodba o delu) je pogodba civilnega prava, ki jo določa Obligacijski zakonik. S podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti (ne opravljati) določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa zavezuje, da mu bo za to plačal.

V kolikor obstajajo elementi delovnega razmerja, delo po podjemni pogodbi ni dovoljeno.

Sklepanje pogodb civilnega prava (podjemna pogodba) v nasprotju z določbami zakona o delovnih razmerjih se obravnava kot prekršek. V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja, ne glede na to, ali je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi ali ne. V takem primeru lahko delavec zahteva od delodajalca, da mu izroči pisno pogodbo o zaposlitvi, prav tako ima inšpektor za delo pooblastilo izdati ureditveno odločbo, s katero delodajalcu naloži obveznost predložitve pogodbe o zaposlitvi.

Dohodek, prejet za opravljanje dela po podjemni pogodbi se za davčne namene šteje za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. V davčno osnovo tega dohodka se všttevajo tudi vsa povračila stroškov v zvezi z delom in službenimi potovanji ter bonitete.

Če je oseba, ki opravlja delo po podjemni pogodbi vključena v obvezno zdravstveno zavarovanje po 15. členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju -ZZVZZ ali kot družinski član po 20. členu ZZVZZ, se od dohodka po podjemni pogodbi plačuje tudi posebni prispevek zavarovanca za zdravstveno zavarovanje po stopnji 6,36%.

Osebe, ki v okviru drugega pravnega razmerja opravljajo delo za plačilo na podlagi tega pravnega razmerja, so po 5. točki 17. člena ZZVZZ obvezno zavarovane za poškodbo pri delu in poklicne bolezni.

V skladu z določbo 18. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2, se obvezno pokojninsko in invalidsko zavarujejo osebe, ki v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja opravljajo delo za plačilo, če niso obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovane s polnim delovnim/ zavarovalnim časom na podlagi določb 14., 15., 16., 17. ali 19. člena ZPIZ-2 ali niso prostovoljno vključene v obvezno zavarovanje po 25. členu ZPIZ-2, razen če so uživalci pokojnine.

Za osebe, ki opravljajo delo po podjemni pogodbi in so že po kakšni drugi podlagi obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovane za polni delovni/zavarovalni čas in za upokojece, ki

opravljajo delo po podjemni pogodbi, torej po 18. členu ZPIZ-2 ne nastane obveznost zavarovanja in se od bruto dohodka iz drugega pravnega razmerja tudi ne plačujeta prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje: zavarovanca po stopnji 15,50% in delodajalca po stopnji 8,85%.

Osebe, ki v okviru drugega pravnega razmerja opravljajo delo za plačilo in niso obvezno zavarovane po 18. členu ZPIZ-2, se po 2. alineji prvega odstavka 20. člena ZPIZ-2, obvezno zavarujejo za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni in se od bruto dohodka plačuje 8,85% prispevek za posebne primere zavarovanja.

Če opravlja delo po podjemni pogodbi oseba, ki je že po kakšni drugi podlagi obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovana za polni delovni/zavarovalni čas ali oseba, ki je upokojenec, se od bruto dohodka po podjemni pogodbi, zmanjšane za 6,36% posebni prispevek zavarovanca za zdravstveno zavarovanje in za 10% normirane stroške, izračuna in plača 25% akontacija dohodnine.

Izplačevalec dohodka od bruto dohodka v svoje breme obračuna in plača še 8,85% prispevek za posebne primere zavarovanja in 0,53% prispevek za poškodbo pri delu in poklicne bolezni.

Od dohodka po podjemni pogodbi se v breme izplačevalca dohodka obračuna in plača še 25% posebni davek na določene prejemke.

b) *Pogodba o poslovođenju*

Pogodba o poslovođenju je pogodba civilnega prava, ki jo določa Obligacijski zakonik. Pogodba o poslovođenju je pogodba civilnega prava, kar pomeni, da velja med strankama prirejen odnos in več svobode pri določanju medsebojnih pravic in obveznosti. Pogodba o poslovođenju ni posebej urejena v zakonodaji, seveda pa ne sme nasprotovati prisilnim predpisom, ustavnim načelom in morali.

Poslovodja se zaveže, da bo opravljal določeno delo, podjetje pa mu bo v zameno izplačevalo nadomestilo.

Načeloma je poslovodna pogodba ugodnejša z vidika razmerja med nadomestilom za poslovođenje in zneskom, ki ga predstavlja strošek za družbo, seveda pa velja na tem mestu opozoriti, da je za razliko od delovnega razmerja, kjer je zavezanec za plačilo prispevkov družba (delodajalec), pri pogodbi o poslovođenju zavezanec zavarovanec sam.

Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova. Višina prispevkov je odvisna od dobička zavarovanca. Ob začetku zavarovanja se šteje, da je doseženi dobiček enak 0. Pomembno je tudi to, da je zavezanec za plačilo prispevkov zavarovanec sam.

Lastniki zasebnih podjetij (družbeniki zasebnih družb in zavodov) se po uveljavitvi pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja vključijo v obvezno zdravstveno zavarovanje po 6. točki prvega odstavka 15. člena ZZVZZ z zavarovalno podlago 040.

Zavezanec za prijavo v zavarovanje je zavarovanec sam, torej družbenik zasebne družbe ali zavoda, ki je hkrati poslovodna oseba in ni zavarovan po drugi podlagi. Zavezanec je opredeljen upoštevajoč drugi odstavek 78. člena ZZVZZ, ki določa, da prijavo v zavarovanje vložijo zavezanec za plačilo prispevka.

Možni in polni tedenski delovni/zavarovalni čas obsega 40 ur na teden, ker se obveznost zdravstvenega zavarovanja ne presoja skladno z definicijo kot edini ali glavni poklic (kot to velja v sistemu pokojninskega in invalidskega zavarovanja).

Zavezanec za plačilo prispevkov v skladu s 48. in 49. členom ZZVZZ je zavarovanec sam. Prispevke je v skladu s 51. členom ZZVZZ dolžan plačati od zavarovalne osnove določene v predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, vendar najmanj od bruto najnižje pokojninske osnove po 4. odstavku 208. člena ZPIZ-1.

Poleg pokojninskega in invalidskega zavarovanja plačuje zavarovanec torej za zavarovanje za starševsko varstvo ter prispevke za zavarovanje za primer brezposelnosti in seveda še prispevke za zdravstveno zavarovanje. Plačujejo se od osnove za prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do 15. v mesecu za pretekli mesec.

Dohodki prejeti za vodenje ali vodenje in nadzor poslovnega subjekta se obdavčijo kot dohodki iz zaposlitve in se zato upoštevajo pri dohodnini. Če je direktor redno zaposlen kje drugje, se akontacijo dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja izračuna po stopnji 25 % od davčne osnove.

2. Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah

a) *Avtorska pogodba (Pogodba o naročilu avtorskega dela)*

Avtorska pogodba je pogodba civilnega prava, ki jo določa Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah in katere predmet pogodbe je avtorsko delo.

Avtorska dela so individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene, če ni s tem zakonom drugače določeno. Za avtorska dela veljajo zlasti:

1. govornjena dela, kot npr. govori, pridige, predavanja;
2. pisana dela, kot npr. leposlovna dela, članki, priročniki, študije ter računalniški programi;
3. glasbena dela z besedilom ali brez besedila;
4. gledališka, gledališko-glasbena in lutkovna dela;
5. koreografska in pantomimska dela;
6. fotografska dela in dela, narejena po postopku, podobnem fotografiranju;
7. avdiovizualna dela;
8. likovna dela, kot npr. slike, grafike in kipi;
9. arhitekturna dela, kot npr. skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture, urbanizma in krajinske arhitekture;
10. dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja;

11. kartografska dela;
12. predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).

Za avtorsko pogodbo o naročilu dela se uporabljajo določbe o podjemni pogodbi (ki jo ureja Obligacijski zakonik), če ni z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah drugače določeno.

Z avtorsko pogodbo o naročilu dela se avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Naročnik lahko nadzoruje posel in daje navodila, če s tem ne posega v avtorjevo svobodo znanstvenega in umetniškega ustvarjanja. Avtor obdrži avtorsko pravico na naročenem delu, razen pravice distribuiranja, če ni s tem zakonom ali s pogodbo drugače določeno.

Dohodek za opravljeno avtorsko delo se za davčne namene šteje za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. Glede obdavčitve tega dohodka veljajo ista pravila kot glede obdavčitve dohodka za opravljeno delo po podjemni pogodbi, razlika je samo ta, da se od dohodkov za opravljeno avtorsko delo ne obračuna in ne plača posebni 25% davek na določene prejeme.

3. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon za uravnoteženje javnih financ, Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov

a) *Študentsko delo*

Študentsko delo je začasno in občasno delo dijaka, študenta ter udeleženca izobraževanja odraslih v času izobraževanja pod pogoji, ki jih določa Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in drugi predpisi.

Začasno in občasno delo dijakov in študentov se ne sme opravljati, kadar so podani elementi delovnega razmerja po ZDR-1. O začasni in občasni naravi dela dijakov in študentov lahko govorimo tedaj, ko gre za dela, ki se opravljajo določen krajši čas ali od časa do časa.

Navedene osebe lahko opravljajo začasno in občasno delo le na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom.

V primerih občasnega in začasnega dela dijakov in študentov se uporabljajo določbe ZDR-1 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. Prav tako je v primeru začasnega in občasnega dela potrebno upoštevati tudi določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu, kot tudi Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti, saj se v smislu obeh zakonov kot delavec šteje tudi oseba, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca.

Bruto urna postavka za opravljeno uro začasnih in občasnih del dijakov in študentov na podlagi Odredbe o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del (Uradni list RS, št. 24/21) od 19.2.2021 ne sme biti nižja od 5,89 eura. Bruto urna postavka velja za delo, opravljeno od 19.2.2021 dalje.

Dohodek študenta, prejet za opravljano delo na podlagi napotnice študentskega servisa se za davčne namene šteje za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. V davčno osnovo tega dohodka se všttevajo tudi vsa povračila stroškov v zvezi z delom in službenimi potovanji ter bonitete.

Davčna osnova je bruto dohodek, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je na podlagi posebnih predpisov dolžan plačati dijak ali študent (prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje po stopnji 15,50%) in za normirane stroške v višini 10 % od doseženega dohodka.

Akontacija dohodnine od dohodka za opravljeno študentsko delo, se izračuna in plača od davčne osnove po stopnji 25 %. Od dohodka dijaka ali študenta za opravljeno začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščenega študentskega servisa ali agencije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela, se akontacija dohodnine ne izračuna in ne plača, če posamezen dohodek ne presega 400 evrov.

Navedeno velja, če je prejemnik dohodka rezident, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta do dopolnjenega 26. leta starosti oziroma, če je starejši od 26 let in se je vpisal na študij do 26. leta starosti, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa.

Izplačevalec dohodka plača od bruto dohodka za opravljeno delo na podlagi napotnice še: prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje po stopnji 8,85%, prispevek za zdravstveno zavarovanje po stopnji 6,36%, prispevek za poškodbo pri delu in poklicno bolezen po stopnji 0,53%, ter koncesijsko dajatev po stopnji 16% in dodatno koncesijsko dajatev po stopnji 2%.

Stopnja koncesijske dajatve, namenjene v proračunski sklad, je določena v prvem odstavku 130. člena Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF), stopnja dodatne koncesijske dajatve pa v 2. členu Zakona o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ).

Obračun in plačilo vseh prispevkov in koncesijskih dajatev izvrši organizacija, ki posreduje začasna in občasna dela za dijake in študente.

4. Zakon o urejanju trga dela

a) *Začasno ali občasno delo upokoјencev*

Začasno ali občasno delo je plačano začasno ali občasno delo ali trajnejše časovno omejeno delo upravičenca do opravljanja začasnega ali občasnega dela.

Začasno ali občasno delo se opravlja na podlagi **pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela** kot posebnega pogodbenega razmerja med delodajalcem in upravičencem, ki ima lahko tudi nekatere elemente delovnega razmerja, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

Upravičenec do začasnega ali občasnega dela po zakonu, ki ureja trga dela je oseba, ki ima v Republiki Sloveniji status **upokojenca**. Med upravičence pa se ne štejejo osebe, ki so v skladu z zakonom, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pridobile pravico do dela starostne ali predčasne pokojnine, ki se izplačuje zavarovancu, ki ostane v zavarovanju, v višini sorazmerja s skrajšanjem ur opravljanja dela.

Obvezni podatki, ki jih mora vsebovati pogodba o opravljanju začasnega ali občasnega dela, so:

- naziv, sedež, matična in davčna številka delodajalca,
- ime, priimek, rojstni datum, matična in davčna številka upravičenec,
- vrsta dela, ki se bo opravljal kot začasno ali občasno delo,
- obdobje opravljanja začasnega ali občasnega dela,
- podatek o predvidenem številu ur začasnega ali občasnega dela,
- datum sklenitve pogodbe,
- urna postavka za opravljeno delo in
- predviden skupen znesek dohodka.

Za začasno ali občasno delo se uporabljajo **določbe zakona, ki ureja delovna razmerja**, o prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, enake obravnave glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih ter odškodninski odgovornosti. Za začasno ali občasno delo se uporabljajo tudi **predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu**.

V sporih med delodajalcem in upravičencem po tem zakonu odloča **delovno sodišče**.

Omejitve začasnega ali občasnega dela

Začasno ali občasno delo lahko upravičenec opravlja v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu. Neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec. Ne glede na navedeno lahko upravičenec opravlja začasno ali občasno delo tudi največ 90 ur v koledarskem mesecu, vendar največ trikrat v koledarskem letu, pri čemer seštevek ur opravljenega začasnega in občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 720 ur.

Urna postavka upravičenca za opravljeno uro začasnega ali občasnega dela ne sme biti nižja od 4,20 eurov, dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo pa v seštevku v koledarskem letu ne sme presegati 6.300 eurov. Višina urne postavke in višina dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo se usklajuje z rastjo minimalne plače v Republiki Sloveniji, kot jo določa zakon, ki ureja minimalno plačo, ter ju enkrat letno določi minister, pristojen za delo, in objavi v Uradnem listu Republike Slovenije najpozneje do konca februarja v koledarskem letu. Višina urne postavke velja od marca tekočega koledarskega leta do vključno februarja naslednjega koledarskega leta.

Upravičenec lahko začasno ali občasno delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar v seštevku ne sme preseči predpisane omejitve glede števila ur in višine dohodka določenega v zakonu.

Omejitve za opravljanje začasnega ali občasnega dela pri delodajalcu v posameznem koledarskem mesecu so:

- pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca oziroma delavke (v nadaljnjem besedilu: delavec), se lahko opravi največ 60 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje od enega do vključno deset delavcev, se lahko opravi največ 100 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot deset do vključno 30 delavcev, se lahko opravi največ 150 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se lahko opravi največ 400 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev do vključno 100 delavcev, se lahko opravi največ 750 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 do vključno 500 delavcev, se lahko opravi največ 1.500 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 500 do vključno 1.000 delavcev, se lahko opravi največ 2.250 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 1.000 do vključno 2.000 delavcev, se lahko opravi največ 3.000 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 2.000 delavcev, se lahko opravi največ 3.750 ur začasnega ali občasnega dela.

Število ur začasnega ali občasnega dela v posameznem koledarskem mesecu, opravljenega pri nevladni organizaciji, delujoči v javnem interesu, lahko preseže omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar ne več kot dvakratnika ur opravljenega začasnega ali občasnega dela glede na število zaposlenih delavcev.

V število zaposlenih delavcev iz tretjega in šestega odstavka se štejejo vse pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za polni delovni čas v času podpisa pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela s strani delodajalca, ne glede na to, ali so pogodbe sklenjene za določen ali nedoločen čas.

Omejitve začasnega ali občasnega dela se nanašajo tako na upravičenca kot tudi na delodajalca. Začasno ali občasno delo lahko upravičenec opravlja v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu. Neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec.

Višina urne postavke in višina dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo se usklajuje z rastjo minimalne plače v Republiki Sloveniji, kot jo določa zakon, ki ureja minimalno plačo. Višina urne postavke velja od marca tekočega koledarskega leta do vključno februarja naslednjega koledarskega leta.

V letu 2021 znaša:

- urna postavka za opravljeno začasno ali občasno delo upokojenca 5,5 EUR (velja od 1. marca 2021 do 28. februarja 2022) in
- najvišji skupni dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo v koledarskem letu - 8.235,53 EUR.

Delodajalec je za upravičenca dolžan voditi **dnevno evidenco** prihoda in odhoda ter **števila dejansko opravljenih ur** začasnega ali občasnega dela.

Davčni vidik:

Delodajalec je na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela dolžan zagotoviti upravičencu dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo najkasneje do 18. dne v naslednjem mesecu.

Kadar je v koledarskem mesecu opravljenih manj kot deset ur začasnega ali občasnega dela in upravičenec začasno ali občasno delo nadaljuje pri istem delodajalcu tudi v naslednjem koledarskem mesecu, lahko delodajalec izvede izplačilo dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo skupaj za oba meseca hkrati, vendar najkasneje do 18. dne v naslednjem mesecu.

Od prejemkov, izplačanih zaradi opravljenega začasnega ali občasnega dela, delodajalci obračunajo dajatev v višini 25%. Zavezanec za plačilo te dajatve je delodajalec.

Dohodek upokojenca, prejet za opravljanje dela po pogodbi o začasnem ali občasnem delu se za davčne namene šteje za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. V davčno osnovo tega dohodka se všttevajo tudi vsa povračila stroškov v zvezi z delom in službenimi potovanji ter bonitete.

Od bruto dohodka, zmanjšanega za 6,36% posebni prispevek zavarovanca za zdravstveno zavarovanje in za 10% normirane stroške, se izračuna in plača 25% akontacija dohodnine.

Izplačevalec dohodka pa od bruto dohodka v svoje breme obračuna in plača še 8,85% prispevek za posebne primere zavarovanja, pavšalni prispevek za poškodbo pri delu in poklicne bolezni in kot že navedeno, posebno dajatev po stopnji 25%.

Zbiranje in odvajanje sredstev iz dajatve v proračunski sklad

Delodajalci nakazujejo sredstva iz dajatve v proračun Republike Slovenije. Sredstva se odvajajo v proračunski sklad iz 129. člena Zakona za uravnoteženje javnih financ ([Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A,](#)

56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15, 102/15, 63/16 – ZDoh-2R, 77/17 – ZMVN-1, 33/19 – ZMVN-1A, 72/19 in 174/20 – ZIPRS2122.

5. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju

a) *Praktično usposabljanje v nižjem ter srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju*

V slovenskem šolskem sistemu je določen možnost, da nižje in srednje poklicno izobraževanje izvajajo šole skupaj z gospodarsko družbo oziroma s samostojnim podjetnikom posameznikom ali s posameznikom, ki samostojno opravlja dejavnost (v nadaljnjem besedilu: delodajalec). Srednje strokovno izobraževanje pa lahko izvajajo šole skupaj z delodajalcem, če je z izobraževalnim programom določeno praktično usposabljanje z delom. Podrobnosti ureja Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1).

Praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju se izvaja kot praktični pouk oziroma praktično usposabljanje z delom. V šoli se izvaja praktični pouk, pri delodajalcu pa praktično usposabljanje z delom. Skupni obseg praktičnega pouka in praktičnega usposabljanja z delom se določi z izobraževalnim programom. Kmetijske šole lahko izvajajo praktično usposabljanje z delom na šolskem posestvu.

Pravice in obveznosti šole, dijaka in delodajalca pri praktičnem izobraževanju se določi z učno pogodbo.

Učna pogodba je lahko:

- individualna učna pogodba, če jo skleneta delodajalec in dijak ter njegovi starši oziroma zakoniti zastopnik,
- kolektivna učna pogodba, če jo skleneta šola in delodajalec.

Dijak lahko sklene učno pogodbo tudi z več delodajalci oziroma sklene več učnih pogodb. V tem primeru delodajalci uskladijo medsebojne pravice in obveznosti.

Dijak kmetijske šole se praktično usposablja z delom na kmetijah na podlagi kolektivne učne pogodbe, na podlagi individualne učne pogodbe pa le na učni kmetiji oziroma mojstrski kmetiji, ki jih določi pristojna zbornica.

Učna pogodba obsega:

- osebno ime, dan, datum in kraj rojstva, stalno bivališče dijaka in staršev oziroma drugega zakonitega zastopnika dijaka, če je dijak mladoleten,
- predhodno izobrazbo dijaka,
- naziv, sedež in vrsto dejavnosti delodajalca, ki sklepa učno pogodbo,
- naziv poklicne izobrazbe, za katero se dijak izobražuje,
- pričetek in trajanje izobraževanja,

- poklicne zmožnosti, ki si jih dijak pridobiva s praktičnim usposabljanjem v skladu z izobraževalnim programom,
- časovno razporeditev in razčlenitev praktičnega usposabljanja z delom v obsegu, predvidenem z izobraževalnim programom,
- osebno ime delavca z ustrezno izobrazbo, ki je mentor dijaka,
- obseg izobraževalnega dela v šoli,
- pogoje, pod katerimi se učna doba podaljša zaradi neizpolnjenih obveznosti dijaka v šoli,
- dolžnosti delodajalca,
- nagrado, ki jo prejema dijak,
- obveznosti delodajalca v primeru, če razdre učno pogodbo v nasprotju z zakonom, ter v primeru, če dijak razdre učno pogodbo zaradi neizpolnjenih dolžnosti delodajalca,
- obvezo, da delodajalec ne bo obremenjeval dijaka z deli, ki niso povezana z njegovim praktičnim usposabljanjem,
- davčno številko dijaka in njegovo enotno matično številko občana (EMŠO),
- druge dolžnosti in pravice dijaka, določene s tem zakonom in drugimi predpisi.

Dolžnosti delodajalca, ki sklene učno pogodbo, so zlasti, da:

- dijaku omogoči usposabljanje za pridobitev poklicne izobrazbe,
- skrbi, da bo dijak redno obiskoval šolo in druge obvezne oblike izobraževalnega dela,
- dijaku poleg počitnic v skladu s tem zakonom omogoči še najmanj šest prostih delovnih dni za pripravo na zaključni izpit,
- dijaku izplačuje dogovorjeno nagrado,
- skrbi za varnost pri delu in za zdravje dijaka,
- dijaka seznanja s predpisi o varnosti pri delu,
- skrbi za dobre medsebojne odnose med delavci in dijaki,
- nadzoruje, kako dijak vodi predpisano dokumentacijo o praktičnem usposabljanju z delom,
- izpolnjuje druge, s pogodbo dogovorjene obveznosti.

Delodajalec lahko nalaga dijaku le tista dela, ki zagotavljajo pridobitev poklicnih zmožnosti v skladu z izobraževalnim programom.

Dolžnosti dijaka so zlasti, da:

- redno izpolnjuje svoje učne obveznosti,
- redno obiskuje pouk in druge obvezne izobraževalne oblike,
- se pri izobraževanju ravna po navodilih delodajalca in šole,
- varuje poslovno tajnost delodajalca,
- se ravna po predpisih o varstvu pri delu.

V času praktičnega usposabljanja z delom ima dijak pravico do nagrade v skladu s panožno kolektivno pogodbo za ustrezno dejavnost oziroma drugimi predpisi.

Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo, ki so v skladu s predpisi, ki urejajo vzgojo in izobraževanje, so neobdavčena do višine 172 evrov za opravljeno obvezno praktično delo v obdobju enega meseca.

6. Zakon o delovnih razmerjih

a) *Ekonomsko odvisna oseba*

Ekonomsko odvisna oseba je samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti (kar pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika) ter sama ne zaposluje delavcev.

Delo pod pogoji in v okoliščinah ekonomske odvisnosti izključuje ugotavljanje elementov delovnega razmerja. Ekonomsko odvisni osebi pa je zagotovljeno omejeno delovno pravno varstvo po zakonu o delovnih razmerjih. Če s posebnim predpisom ni določeno drugače, se zanjo uporabljajo določbe tega zakona o:

- prepovedi diskriminacije,
- zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov,
- prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,
- zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov,
- uveljavljanju odškodninske odgovornosti.

Ekonomsko odvisna oseba je za upravičenost do omejenega delovno pravnega varstva po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti.

Do uveljavitve zakona, ki bo urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb se uporabljajo določbe 213. in 214. člena zakona, ki ureja delovna razmerja.

7. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno

Z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, ki je stopil v veljavo v letu 2014 je zakonodajalec določno opredelil dopustne oblike opravljanja dela za plačilo ali brezplačno.

Dopustne oblike opravljanja dela **za plačilo**

a) *Osebno dopolnilno delo*

Za osebno dopolnilno delo se šteje, kadar posameznik sam opravlja dela pomoči v gospodinjstvu, njim podobna dela ali opravlja druga manjša dela, pod pogojem, da posebni predpisi ne določajo drugače in da so ta določena v podzakonskem aktu (pravilniku o osebnem dopolnilnem delu).

Takšna dela se lahko opravljajo pod pogojem, da se ne opravljajo za pravno osebo, tuj pravni subjekt ali samozaposleno osebo.

Za **osebno dopolnilno delo** se šteje:

- kadar posameznik sam opravlja dela pomoči v gospodinjstvu, njim podobna dela ali opravlja druga manjša dela, pod pogojem, da posebni predpisi ne določajo drugače, pod pogojem, da so ta dela določena na seznamu del, ki štejejo za osebno dopolnilno delo po Pravilniku o osebnem dopolnilnem delu.
Posameznik, ki je prijavil osebno dopolnilno delo, lahko opravlja delo **za osebo, ki ima vrednotnico**, ki se glasi na njegovo ime.
- kadar posameznik sam izdeluje izdelke domače in umetnostne obrti v skladu z zakonom, ki ureja obrtno dejavnost, druge izdelke, ki se izdelujejo na domu pretežno ročno ali po pretežno tradicionalnih postopkih in jih prodaja, ali kadar nabira in prodaja gozdne sadeže in zelišča, pod pogojem, da so ta dela določena na seznamu del, ki štejejo za osebno dopolnilno delo po Pravilniku o osebnem dopolnilnem delu.
Posameznik, ki je prijavil osebno dopolnilno delo, lahko opravlja dela, če **ima med opravljanjem dela vrednotnico**, ki se glasi na njegovo ime.

Posameznik mora osebno dopolnilno delo **pred začetkom opravljanja dela prijaviti** pri Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju: AJPES). Prijavitelj se opravi prek spletnega portala AJPES ali osebno na upravni enoti, ki za posameznika prijavitelj opravi prek spletnega portala AJPES. Posameznik, ki želi opustiti posamezno vrsto osebnega dopolnilnega dela, opustitev opravi prek spletnega portala AJPES ali osebno na upravni enoti, ki za posameznika opustitev opravi prek spletnega portala AJPES.

AJPES vzpostavi in vodi **seznam posameznikov**, ki opravljajo osebno dopolnilno delo (v nadaljevanju: seznam).

Posameznik ob prijavitvi osebnega dopolnilnega dela navede naslednje podatke:

- osebno ime in naslov,
- davčno številko,
- dela, ki jih bo opravljal kot osebno dopolnilno delo,
- kontaktni podatek (telefonska številka ali elektronski naslov).

Poleg zgornjih podatkov AJPES v seznamu vodi in obdeluje tudi:

- datum prve prijavitve osebnega dopolnilnega dela,
- datum prijavitve in opustitve posamezne vrste osebnega dopolnilnega dela,
- datum izbrisa posameznika, ki opravlja osebno dopolnilno delo, iz seznama.

Za namen zagotovitve pravilnosti in ažurnosti podatkov v seznamu AJPES prevzema podatke o osebnem imenu in naslovu prebivališča posameznika, ki opravlja osebno dopolnilno delo, iz centralnega registra prebivalstva. Če se v centralnem registru prebivalstva spremenijo podatki o posamezniku, se te spremembe avtomatično prevzamejo v seznam na podlagi povezanosti s centralnim registrom prebivalstva.

Posameznik, ki opravlja osebno dopolnilno delo, in je vpisan v seznam, mora vse spremembe v zakonu določenih podatkov sporočiti AJPES pred začetkom opravljanja posamezne vrste osebnega dopolnilnega dela. Posameznik, ki v Republiki Sloveniji nima prijavljenega prebivališča, pa mora prav tako sporočiti tudi spremembe v zakonu določenih podatkov.

O priglasitvi in spremembi podatkov iz seznama AJPES izda posamezniku, ki opravlja osebno dopolnilno delo, obvestilo.

Za omogočanje dostopnosti podatkov o posameznikih, ki opravljajo osebno dopolnilno delo, in za preprečevanje dela in zaposlovanja na črno ter preverjanje, ali posameznik, ki opravlja osebno dopolnilno delo, ravna zakonito, je **na spletni strani AJPES javno objavljen seznam posameznikov**, ki so takšno delo priglasili po določbah tega zakona. Javno objavljen seznam vsebuje podatek o osebnem imenu, vrsti osebnega dopolnilnega dela, zaporedni številki posameznika in kontaktnem podatku.

Vrednotnica je dokument, na podlagi katerega se lahko opravlja osebno dopolnilno delo in se mora pridobiti najpozneje pred začetkom opravljanja dela. Vrednotnica velja za koledarski mesec.

Vrednotnico se pridobi na podlagi vložitve **zahtevka za pridobitev vrednotnice** prek spletnega portala e-uprava ali osebno na upravni enoti, ki za posameznika vloži zahtevek prek spletnega portala e-uprava.

Vrednotnica je izdana ob predložitvi naloga za plačilo prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter naloga za plačilo prispevka za zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezen v skladu z zakonom, ki ureja zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje, pri ponudniku plačilnih storitev ali na upravni enoti.

Zahtevek za pridobitev vrednotnice in vrednotnica morata vsebovati podatke, potrebne za nadzor, podatke, potrebne za obračun in nadzor pravilnosti obračuna in plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevka za zdravstveno zavarovanje in prispevka za poškodbo pri delu in poklicno bolezen v skladu z zakonom, ki ureja zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje, in podatke, potrebne za uveljavljanje pravic na podlagi plačanih prispevkov.

Zahtevke za pridobitev vrednotnice, ki se štejejo tudi za obračun prispevkov za socialno varnost, vložen pri davčni upravi, ministrstvo, pristojno za javno upravo, redno posreduje davčni upravi. Za izvajanje nadzora se podatki o izdanih vrednotnicah hranijo pet let.

Prihodek iz naslova osebnega dopolnilnega dela v posameznem polletju koledarskega leta v seštevku ne sme presegati treh povprečnih mesečnih neto plač v Republiki Sloveniji v preteklem koledarskem letu. Posameznik, ki opravlja osebno dopolnilno delo, mora polletno poročati davčni upravi o doseženem prihodku iz naslova osebnega dopolnilnega dela najpozneje do desetega dne v mesecu po preteku polletnega obdobja. Za namen preverjanja doseganja prihodka davčna uprava vodi evidenco o doseženem prihodku iz naslova osebnega dopolnilnega dela. Evidenca vsebuje naslednje podatke:

- osebno ime in davčno številko posameznika, ki opravlja osebno dopolnilno delo;
- osebno ime ali firmo in naslov zavezanca za plačilo prispevka za osebno dopolnilno delo;
- znesek prihodka;
- obdobje, v katerem je bil prihodek dosežen.

Podatki iz evidence se uporabljajo za nadzor izpolnjevanja pogojev za osebno dopolnilno delo, za poročanje zaradi uveljavljanja pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zdravstvenega zavarovanja v skladu s tem zakonom in za davčni nadzor.

Pravilnik o osebno dopolnilnem delu (Uradni list RS, št. 94/14) podrobneje določa dela, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo, način priglasitve tega dela, obrazec in način poročanja o doseženem prihodku, vsebino in obliko zahtevka za pridobitev vrednotnice, vsebino in obliko vrednotnice ter druge podatke za oblikovanje prijave podatkov o zavarovalni dobi in osnovi za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter način njihovega posredovanja in uporabe.

Brezplačne oblike opravljanja dela so:

b) *Sosedska pomoč*

Za **sosedsko pomoč** se šteje opravljanje dela med sosedi posamezniki, kadar med njimi obstaja določena bližina v smislu prebivanja, če med njimi ni sklenjene pogodbe in je delo opravljeno brez plačila, kakor tudi druge oblike sosedске pomoči, določene v drugem zakonu.

c) *Sorodstvena pomoč*

Za **sorodstveno pomoč** se šteje brezplačno opravljanje del in storitev, kadar jih posameznik opravlja za zakonca ali osebo, s katero živi v zunajzakonski skupnosti, partnerja v registrirani istospolni skupnosti ali za osebe, s katerimi je v sorodstvu v ravni vrsti ali stranski vrsti do všteteга tretjega kolena ter v sorodstvu po svaštvu do všteteга drugega kolena.

d) *Nujno delo*

Za **opravljanje nujnih del za preprečitev nesreč ali odstranitev posledic naravnih in drugih nesreč** se štejejo vsa dela, ki so namenjena preprečevanju naravnih nesreč ali odstranjevanju posledic naravnih in drugih nesreč.

e) *Humanitarno delo, karitativno delo, delo za invalidske organizacije in prostovoljsko ter dobrodelno delo*

Za **humanitarno in karitativno delo ter delo za invalidske organizacije** se šteje brezplačno opravljanje dela za organizacije, ki imajo status humanitarne, karitativne ali invalidske organizacije.

Za **humanitarno delo** se šteje tudi brezplačno opravljanje dela za zagotovitev pripravljenosti, usposobljenosti in izvajanje nalog zaščite, reševanja in pomoči v nevladnih organizacijah, ki delujejo v javnem interesu na področju varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami v skladu s predpisi.

Za **prostovoljsko delo** se šteje opravljanje dela v skladu z zakonom, ki ureja prostovoljstvo.

Za **dobrodelno delo** se šteje brezplačno opravljanje dela, ki je namenjeno varovancem v vzgojno varstvenih zavodih, predšolskim otrokom, učencem, dijakom in študentom v izobraževalnih zavodih, pacientom v bolnišnicah ter osebam v domovih za ostarele.

f) **Kratkotrajno delo**

Za **kratkotrajno delo** se šteje brezplačno opravljanje dela v **mikrodružbi ali zavodu z najmanj enim in največ 10 zaposlenimi ali pri samozaposleni osebi z največ 10 zaposlenimi, kadar ga opravljajo osebe, ki so v določeni sorodstveni povezavi z lastnikom ali solastnikom mikrodružbe ali zavoda ali samozaposlene osebe.**

Osebe, ki lahko opravljajo kratkotrajno delo so:

- zakonec ali zunajzakonski partner ali partner v registrirani istospolni skupnosti lastnika ali solastnika mikrodružbe ali zavoda ali samozaposlene osebe,
- zakonec ali zunajzakonski partner ali partner v registrirani istospolni skupnosti enega od staršev lastnika ali solastnika mikrodružbe ali zavoda ali samozaposlene osebe,
- oseba, s katero je lastnik ali solastnik mikrodružbe ali zavoda ali samozaposlene osebe v sorodu v ravni vrsti do prvega kolena,
- starši in otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali partnerja v registrirani istospolni skupnosti lastnika ali solastnika mikrodružbe ali zavoda ali samozaposlene osebe.

Delo osebe iz prejšnjega odstavka se lahko opravlja **največ 40 ur mesečno**. Kratkotrajno delo se mora glede zaposlovanja oseb, mlajših od 18 let, delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov ter varstva nekaterih kategorij delavcev opravljati v skladu s predpisi o delovnih razmerjih in predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec mora voditi evidenco o opravljenem kratkotrajnem delu in jo predloži v podpis osebi, ki opravlja kratkotrajno delo, dnevno ob začetku in zaključku opravljanja kratkotrajnega dela. Za izvajanje nadzora delodajalec hrani evidenco še dve leti po prenehanju opravljanja kratkotrajnega dela osebe, ki je to delo opravljala.

Evidenco o opravljenem kratkotrajnem delu vsebuje:

- osebno ime, naslov in davčno številko osebe, ki opravlja kratkotrajno delo,
- uro začetka in zaključka opravljanja kratkotrajnega dela, kot jo je potrdila oseba, ki opravlja kratkotrajno delo, po dnevih,
- skupno število ur opravljenega kratkotrajnega dela na mesečni ravni.

V skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju je oseba, ki opravlja kratkotrajno delo, zavarovana za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni z **M-12** obrazcem.

g) **Brezplačna pomoč na kmetijah, planinah in skupnih pašnikih ob sezonskih konicah.**

Za delo ali zaposlovanje na črno ne šteje brezplačna pomoč na kmetijah, planinah in skupnih pašnikih ob sezonskih konicah.