

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**PRIMERJALNA ANALIZA RAZLIČNIH TIPOV DELOVNEGA
RAZMERJA Z VIDIKA DELODAJALCA**

Ljubljana, september 2017

DOMINIKA PAVLIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Dominika Pavlič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Primerjalna analiza različnih tipov delovnega razmerja z vidika delodajalca, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Nado Zupan,

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 25.9.2017

Podpis študentke:

KAZALO

UVOD	1
1 TRENDI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ	2
1.1 Fleksibilizacija dela	2
1.2 Statistični podatki o delovnih razmerjih v Sloveniji in Evropi	4
2 OBLIKE DELA IN ZAPOSLOVANJA	8
2.1 Zaposlitev za nedoločen čas	9
2.1.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri zaposlitvi za nedoločen čas	9
2.1.2 Stroški delodajalca pri zaposlitvi za nedoločen čas	11
2.1.3 Prednosti in slabosti pri zaposlitvi za nedoločen čas	16
2.2 Zaposlitev za določen čas	19
2.2.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri zaposlitvi za določen čas	21
2.2.2 Stroški delodajalca pri zaposlitvi za določen čas	21
2.2.3 Prednosti in slabosti pri zaposlitvi za določen čas	23
2.3 Najem delovne sile preko agencij	25
2.3.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri najemu delovne sile preko agencij ...	25
2.3.2 Stroški delodajalca pri najemu delovne sile preko agencij	26
2.3.3 Prednosti in slabosti najema delovne sile preko agencij	28
2.4 Podjemna pogodba	28
2.4.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri podjemni pogodbi	29
2.4.2 Stroški delodajalca pri podjemni pogodbi	30
2.4.3 Prednosti in slabosti pri podjemni pogodbi	33
2.5 Pogodba o avtorskem delu	34
2.5.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri avtorski pogodbi	35
2.5.2 Stroški delodajalca pri avtorski pogodbi	35
2.5.3 Prednosti in slabosti pri avtorski pogodbi	37
2.6 Dohodki samostojnega podjetnika iz (ne)odvisnega razmerja z naročnikom	38
2.6.1 Pravice in dolžnosti delodajalca v razmerju s samostojnim podjetnikom	39
2.6.2 Stroški delodajalca v razmerju s samostojnim podjetnikom	40
2.6.3 Prednosti in slabosti v razmerju s samostojnim podjetnikom	40
2.7 Študentsko delo	41
2.7.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri študentskem delu	42
2.7.2 Stroški delodajalca pri študentskem delu	42
2.7.3 Prednosti in slabosti pri študentskem delu	44
3 PRIMERJALNA ANALIZA RAZLIČNIH OBLIK DELOVNEGA RAZMERJA	45
3.1 Metodologija	45
3.2 Primerjalna analiza	45

3.2.1	Izsledki odgovorov intervjuja.....	55
3.3	Odgovori na raziskovalna vprašanja	58
3.3.1	Raziskovalno vprašanje 1: Katere oblike zaposlitvenega razmerja omogoča slovenska zakonodaja?	58
3.3.2	Raziskovalno vprašanje 2: Kaj so prednosti in slabosti posamezne oblike delovnega razmerja z vidika delodajalca?.....	58
3.3.2.1	Zaposlitev za nedoločen čas	58
3.3.2.2	Zaposlitev za določen čas	59
3.3.2.3	Najem delovne sile preko agencij.....	60
3.3.2.4	Podjema pogodba	61
3.3.2.5	Avtorska pogodba.....	61
3.3.2.6	Delo samostojnega podjetnika.....	62
3.3.2.7	Študentsko delo	62
3.3.3	Raziskovalno vprašanje 3: Katera oblika delovnega razmerja je najugodnejša za delodajalca?	63
SKLEP		64
LITERATURA IN VIRI		66
PRILOGE		
KAZALO TABEL		
	Tabela 1: Samozaposlitev kot odstotek celotne zaposlenosti v OECD državah	6
	Tabela 2: Zaposleni glede na obliko zaposlitve in delovni čas v Sloveniji.....	7
	Tabela 3: Primerjava lastnosti posameznih oblik dela	51
	Tabela 4: Stroški delodajalca za plačilo za opravljeno delo za posamezne oblike dela	53
KAZALO SLIK		
	Slika 1: Delež pogodb za določen čas in prehajanje iz začasne v stalno zaposlitev (v %) ...	4
	Slika 2: Primer plačilne liste, zaposlitev za nedoločen čas	15
	Slika 3: Primer plačilne liste, zaposlitev za določen čas.....	23
	Slika 4: Primer plačilne liste, najem delovne sile preko agencij.....	27
	Slika 5: Primer obračuna podjemne pogodbe za osebe zavarovane po 18. členu ZPIZ-2 ..	31
	Slika 6: Primer obračuna podjemne pogodbe za osebe zavarovane po 20. členu ZPIZ-2 ..	32
	Slika 7: Primer obračuna avtorskega honorarja za osebe zavarovane po 20. členu ZPIZ-2 36	
	Slika 8: Primer obračuna avtorskega honorarja za osebe zavarovane po 18. členu ZPIZ-2 37	
	Slika 9: Primer izdanega računa samostojnega podjetnika	40

Slika 10: Primer obračuna študentskega dela	44
---	----

UVOD

Fleksibilizacijo dela razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 230). Pojem ima pozitivno in negativno konotacijo, ki je odvisna od okoliščin, v katerih poteka, in vidika, s katerega jo ocenjujemo. Analize procesov in posledic fleksibilizacije poudarjajo potrebo po spodbujanju takšnih oblik fleksibilizacije in njihovega umeščanja v širšo ekonomsko in družbeno ureditev, ki bodo omogočali ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi visoko kvaliteto življenja in dela posameznikov (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 230).

Delo kot izvajanje posameznih aktivnosti z določenim namenom velja za osnovni vir pridobivanja sredstev posameznika za preživljanje. Delo se običajno opravlja v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi, čeprav to ni edina pravna podlaga za opravljanje dela. Zakonito se delo lahko opravlja tudi v civilnopravnem razmerju prava (Tičar, 2012, str. 11).

V svojem magistrskem delu bom analizirala najpogostejše oblike dela in zaposlovanja z vidika delodajalca. Za vsako posamezno obliko bom navedla pravice in dolžnosti delodajalca. Stroškovni vidik bom podprla s teoretičnimi izračuni, iz katerih bo viden celoten strošek delodajalca, delež plačanih prispevkov in davkov. Vse skupaj pa bom dopolnila z odgovori delodajalcev pridobljenimi v intervjujih.

Namen magistrskega dela je ugotoviti, katere oblike delovnega razmerja so najugodnejše za delodajalca z upoštevanjem različnih vidikov.

Cilj magistrskega dela je primerjava različnih oblik delovnega razmerja ter na tej podlagi ugotoviti prednosti in slabosti posamezne oblike in posledično vzroke za njihovo izbiro s strani delodajalcev, analiza stroškovnega vidika, analiza pravic in dolžnosti ter s tem povezana tveganja delodajalca pri posamezni obliki. Na podlagi opisanega sem zastavila spodnja raziskovalna vprašanja.

- Raziskovalno vprašanje 1: Katere oblike zaposlitvenega razmerja omogoča slovenska zakonodaja?
- Raziskovalno vprašanje 2: Kaj so prednosti in slabosti posamezne oblike delovnega razmerja z vidika delodajalca?
- Raziskovalno vprašanje 3: Katera oblika delovnega razmerja je najbolj ugodna za delodajalca?

Pri izdelavi magistrskega dela bom uporabila podatke iz obstoječe strokovne literature, zakonodaje in sodne prakse, ki jih bom podprla s praktičnimi izračuni. Ugotovitve o tem, katera oblika delovnega razmerja je najugodnejša za delodajalca bom podprla z odgovori

pridobljenimi z intervjuji predstavnikov kadrovskih služb v treh podjetjih, kjer uporabljajo vsaj tri različne, v magistrskem delu opisane, oblike zaposlitve. S pomočjo statističnih podatkov, objavljenih na spletnih straneh evropskih in slovenskih statističnih institucij, bom pridobila podatke o strukturi oblik dela in zaposlovanja, ki ga v Sloveniji in Evropi uporabljajo v zadnjih letih.

Magistrsko delo je razdeljeno na tri poglavja. V prvem poglavju opisujem trende in statistične podatke na področju delovnih razmerij. V drugem poglavju sem predstavila posamezne oblike zaposlitve, njihove prednosti in slabosti ter stroškovno obremenitev za podjetja. Različne oblike zaposlitev medsebojno primerjam v tretjem poglavju, kjer podam odgovore na raziskovalna vprašanja. Magistrsko delo zaključim s sklepom, v katerem povzamem ključne ugotovitve.

1 TRENDI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

1.1 Fleksibilizacija dela

Pojem fleksibilizacije je povezan z redefinicijo dela danes, za katerega je značilno, da pojem dela razširja od za industrijsko moderno družbo značilnega modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas na drugačne, manj formalne, neformalne in tudi neplačane oblike dela. Destandardizacija načinov zaposlovanja, ki se odraža v zaposlitvah za določen čas s krajšim delavnikom ter samozaposlitvijo, je posledica ekonomskih in družbenih sprememb. Fleksibilne oblike zaposlovanja delodajalci uporabljajo, da bi povečali učinkovitost poslovanja. Omogočale naj bi lažje spoprijemanje s hitrimi in težko predvidljivimi spremembami, ki so značilne za današnje gospodarske razmere. Fleksibilnejše oblike zaposlovanj omogočajo tudi ustvarjanje novih delovnih mest in s tem reševanje problema brezposelnosti (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 231).

Zaradi fleksibilizacije prihaja do raznovrstnosti zaposlitvenih pogojev, oblik, praks in izkušenj za posameznika (Smolej, 2009, str. 199). Fleksibilizacija zaposlovanja ima različne učinke na različne skupine ljudi. Delodajalci dojemajo in sprejemajo ta pojav drugače kot delojemalci. Prožnost trga delovne sile in zaposlovanja se s stališča delojemalcev opredeljuje kot prekarizacija zaposlovanja. Beseda prekarizacija opredeljuje nezavarovane življenjske in delovne pogoje. Izraz prekarizacija zajema slabše delovne pogoje za delavce, zmanjševanje delavske zaščite in pravic iz dela, delavčevo prepuščenost samemu sebi, negotove službe z več tveganji (Smolej, 2009, str. 200). Na drugi strani delodajalcem različne vrste zaposlovanja kadra omogočajo prilagajanje trenutnim tržnim razmeram. Dopušča jim svobodo pri omejevanju nekaterih pravic iz dela ter omogoča stroškovno optimalno razporeditev plačila za opravljeno delo. Slabe strani poseganja po nestandardnih oblikah zaposlitve se odražajo v lojalnosti, zanesljivosti, učinkovitosti, varovanju podatkov, zadovoljivi ravni usposobljenosti, strokovnosti in izobrazbe delojemalcev. Fleksibilizacijo trga dela lahko razumemo kot sposobnost prilagajanja trga

dela spremembam gospodarstva, kar pomeni, da se spreminja način organiziranja dela (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 230).

Tendenca zniževanja stroškov kot posledica gospodarske krize, naraščajoča konkurenčnost ter visoka obdavčitev s strani državnih organov ter narava dela, je pripeljala do iskanja alternativnih oblik dela kot nadomestek zaposlitve za nedoločen čas na strani delodajalcev. Alternativne oblike omogočajo hitrejšo prilagoditev trenutnim tržnim razmeram ter finančnemu položaju podjetja. Na drugi strani so posamezniki pripravljeni sprejeti najrazličnejše oblike dela z razlogom, da pridobijo delo in zaslužek v času z visoko stopnjo nezaposlenosti v državi (Južnik, 2007, str. 91).

V praksi so vedno bolj pogosti primeri, ko fizične osebe registrirajo status samostojnega podjetnika, čeprav bodo kontinuirano opravljale delo po pogodbi le za eno podjetje oziroma drug poslovni subjekt. Pravno formalna ureditev razmerja, v katerem fizična oseba za delodajalca opravlja delo v statusu samostojnega podjetnika, če gre v njunem razmerju dejansko za odvisno pogodbeno razmerje, ni zakonita. Delodajalec mora skleniti pogodbo o zaposlitvi s fizično osebo, ki delo zanj opravlja v razmerju, ki ima elemente delovnega razmerja (Finančna uprava Republike Slovenije [FURS], 2015, str. 1).

Položaj sodobnega delavca je v industrijsko in civilizacijsko razvitih državah močno pogojen z vlogo države, ki s svojimi sredstvi, predvsem zakonodajo, posega v urejanje delovnih razmerij (Tičar, 2012, str. 50).

Tičar (2012, str. 50) navaja, da igra delovno pravo pomembno vlogo, saj zavest delodajalcev še ni razvita do te mere, da bi država lahko prepustila položaj delavca kolektivnim pogajanjem predstavnikov strank pogodbe o zaposlitvi. Hiter tehnološki in splošni razvoj potrebo po varovanju delavca z vlogo države še povečujeta, kljub temu da je v razvitih tržnih gospodarstvih zakoreninjena ideja kolektivnega pogajanja in socialnega dialoga.

Fleksibilnost zaposlovanja in njena uravnovešenost s socialno varnostjo zaposlenih sta vključeni v skupno evropsko strategijo zaposlovanja. Orientacija k varni fleksibilnosti na področju dela in zaposlovanja je v skladu z Lizbonsko strategijo razvoja Evrope kot konkurenčnega na znanju temelječega gospodarstva, ki bo sposobno vzdržnega razvoja z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo družbeno kohezijo. Konceptu varne fleksibilizacije podobne zahteve poudarja tudi Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju ILO) s konceptom spodobnega dela (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 239).

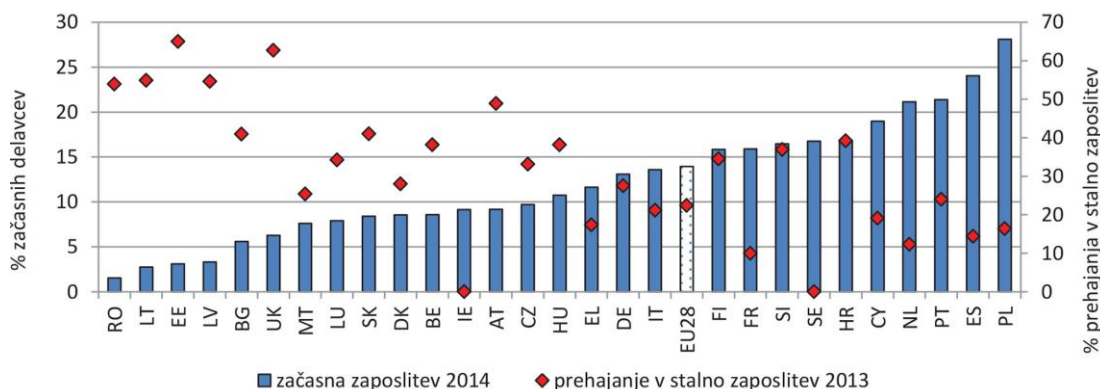
V današnjem času se v praksi uporablja različne oblike dela in zaposlovanja. Najpogostejše so zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas, podjemna pogodba, avtorska pogodba, (ne)odvisno razmerje z naročnikom (sp), študentsko delo.

1.2 Statistični podatki o delovnih razmerjih v Sloveniji in Evropi

Trend povečevanja brezposelnosti, ki se je začel leta 2008, se je leta 2013 obrnil. Gospodarsko okrevanje v Evropski uniji (v nadaljevanju EU) se je začelo leta 2013, večina kazalnikov trga dela se je izboljšala kmalu zatem. Razmere na področju zaposlovanja in socialnih zadev se počasi izboljšujejo, še so opazna razhajanja znotraj držav članic in med njimi. V skladu s postopnim okrevanjem gospodarstva se stopnje zaposlenosti spet zvišujejo, stopnje brezposelnosti pa skoraj v vseh državah članicah znižujejo. Leta 2014 je bila letna stopnja brezposelnosti v EU – 28 še vedno nad 10 %. Od leta 2013 se znižujeta stopnji brezposelnosti mladih in dolgotrajne brezposelnosti, čeprav na splošno ostajata visoki. Prihodki gospodinjstev v EU so se leta 2014 in v začetku leta 2015 nekoliko povišali zaradi okrepljene gospodarske dejavnosti in boljših pogojev na trgih dela (Evropska Komisija, 2015, str. 2–8).

Izboljšana stopnja zaposlenosti je opazna v večini sektorjev, tudi tistih, ki jih je kriza najbolj prizadela, na primer v kmetijstvu, gradbeništvu in industriji. V zadnjih letih je bila najbolj nestabilna zaposlitev med delavci s pogodbami za določen čas, manj pa med delavci s pogodbami za nedoločen čas ali samozaposlenimi, pri katerih je zaposlitev od leta 2011 bolj ali manj stabilna. Od leta 2013 je bilo povečanje splošne zaposlenosti zlasti posledica povečanja zaposlitev za določen čas (Evropska Komisija, 2015, str. 2–8).

Slika 1: Delež pogodb za določen čas in prehajanje iz začasne v stalno zaposlitev (v %)



Vir: Evropska Komisija, Osnutek skupnega poročila komisije in sveta o zaposlovanju. Sporočilo Komisije o letnem pregledu rasti za leto 2016, 2015, str. 11, slika 2.

Kot prikazuje Slika 1, se obseg sklepanja pogodb za določen čas med državami članicami zelo razlikuje. Pogodb za določen čas je bilo leta 2014 manj kot 5 % v Romuniji in baltskih državah ter več kot 20 % na Nizozemskem, Portugalskem, v Španiji in na Poljskem. Prav tako se med državami razlikujejo stopnje prehajanja iz začasne v stalno zaposlitev. Zdi se, da so stopnje prehajanja najvišje oziroma najnižje v državah, kjer je delež pogodb za določen čas najnižji oziroma najvišji. Tako delež pogodb za določen čas kot stopnja

prehajanja iz začasne v stalno zaposlitev kažeta, kako prožni so trgi dela. Nestandardne pogodbe o zaposlitvi so pogostejše med ženskami in mladimi ter za nerutinsko ročno delo (Evropska Komisija, 2015, str. 10).

Število samozaposlenih v Sloveniji se je v letu 2014 povečalo za 787 ali za 0,4 %. Glede na visoko stopnjo rasti v prejšnjem letu, ki je bila 4,9 %, se je rast števila samozaposlenih upočasnila. Število samozaposlenih se je najbolj povečalo v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih za 13,3 %, v kulturnih, razvedrilnih in rekreacijskih dejavnostih za 9,8 % ter v dejavnosti oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in skrb za okolje za 9,1 %. V letu 2014 so samozaposleni ustvarili 3.060 milijonov evrov (v nadaljevanju EUR) poslovnega presežka ali kar za 8,5 % več kot v letu 2013. Stroški dela samozaposlenih so bili v letu 2014 ocenjeni na 2.463 milijonov EUR, kar je za 9,6 % manj, kot so ti po oceni znašali v letu 2013 (Statistični urad Republike Slovenije [SURS], b.1.b).

Glede na podatke, ki jih SURS objavlja na podlagi ankete o delovni sili, je bilo v 2. četrtletju leta 2016 med prebivalstvom Slovenije 997.000 aktivnih oseb od tega 919.000 delovno aktivnih oseb in 78.000 brezposelnih oseb. Število delovno aktivnih oseb se je glede na prvo četrtletje 2016 zvišalo za 25.000, število anketno brezposelnih oseb pa se je znižalo za 9.000. Stopnja anketne brezposelnosti se je v primerjavi s prejšnjim četrtletjem znižala za 1,1 odstotne točke in je bila s 7,8 % v 2. četrtletju 2016 najnižja v zadnjih petih letih. Stopnja delovne aktivnosti se je v tem obdobju zvišala za 1,4 odstotne točke na 52,3 %. Konec avgusta 2016 je bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje registriranih 97.895 brezposelnih oseb, kar je 9,3 % manj kot avgusta 2015 (Cegljar Ključevšek, 2016, str. 25).

Večja in učinkovitejša vlaganja v znanje spadajo med glavne vzvode za okrepitev potenciala gospodarske rasti. V Sloveniji je človeški kapital kot eden glavnih dejavnikov konkurenčnosti in dolgoročne rasti premalo učinkovito uporabljen (Urad za makroekonomske analize in razvoj [UMAR], 2016, str. 40). Delež visoko izobraženega prebivalstva je sicer v mednarodnem merilu dokaj visok, a njegova sestava po vedah in veščinah ne ustreza povpraševanju podjetniškega sektorja. Poleg tega se Slovenija v zadnjih letih sooča s povečanim odseljivanjem visoko izobraženih prebivalcev. Glede na zmanjševanje generacij mladih za vpis v terciarno izobraževanje in napovedane večje potrebe gospodarstva po visoko izobraženi delovni sili bo zato v prihodnje vse večji izziv zagotoviti zadosten obseg kadrov z ustreznimi znanji in veščinami (UMAR, 2016, str. 40).

Tabela 1 prikazuje podatke o samozaposlenih glede na odstotek celotne zaposlenosti v državah članicah organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD). Podatki prikazujejo spremembe takšne zaposlitve med leti 2000 in 2012. V letu 2012 je odstotek samozaposlenih kot odstotek celotne zaposlenosti variiral od 8 % v Luksemburgu, Norveški in Združenih državah Amerike do več kot 30 % v državah kot so Grčija, Mehika in Turčija. V Sloveniji je znašal 16,2 %. V povprečju je odstotek višji v

državah z nižjim dohodkom na prebivalca. V obdobju med letom 2000 in 2012 je odstotek samozaposlenosti padel v več kot dveh tretjinah v tabeli predstavljenih držav, in sicer kot posledica finančne krize z začetkom v letu 2007 (OECD, 2014, str. 138).

Tabela 1: Samozaposlitev kot odstotek celotne zaposlenosti v OECD državah

Država	2000	2010	2011	2012
Avstralija	13,6	11,6	11,2	10,5
Avstrija	13,1	13,8	13,8	13,3
Belgija	15,8	14,4	14,3	14,3
Kanada	10,6	9,2	9,0	8,9
Čile	29,8	26,5	26,6	..
Češka	15,2	17,8	18,1	18,5
Danska	9,1	9,1	9,1	9,1
Estonija	9,1	8,3	8,5	8,6
Finska	13,7	13,5	13,4	13,6
Francija	9,3	9,3	9,5	..
Nemčija	11,0	11,6	11,7	11,6
Grčija	42,0	35,5	36,3	36,8
Madžarska	15,2	12,3	12,1	11,7
Islandija	18,0	13,0	12,9	12,7
Irska	18,8	17,1	16,6	16,7
Izrael	14,2	12,8	12,6	..
Italija	28,5	25,5	25,2	25,1
Japonska	16,6	12,2	11,3	11,8
Koreja	36,8	28,8	28,2	28,2
Luksemburg	7,4	5,8	5,6	..
Mehika	36,0	34,7	33,7	33,7
Nizozemska	11,2	15,0	15,0	15,3
Nova Zelandija	20,6	16,1	16,5	16,4
Norveška	7,4	7,7	7,0	6,9
Poljska	27,4	23,0	22,9	22,4
Portugalska	26,0	22,9	21,3	21,9
Slovaška	8,0	16,0	15,9	15,5
Slovenija	16,1	17,3	16,8	16,2
Španija	20,2	16,9	16,6	17,6
Švedska	10,3	11,0	10,4	10,5
Švica	13,2	10,6	10,7	10,7
Turčija	51,4	39,1	38,3	37,1
Združeno kraljestvo	12,8	13,9	14,0	14,6
Združene države	7,4	7,0	6,8	6,8
EU 28
OECD	17,7	16,0	15,8	..

Legenda: .. ni podatka

Vir: OECD, OECD Factbook 2014: Economics, Environmental and Social Statistics, 2014, str. 139, tabela 1.

Tabela 2 prikazuje podatke o vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji glede na vrsto delovnega razmerja in trajanjem delovnega časa. Podatki so prikazani za obdobje osmih let, ki jih je na podlagi statističnih raziskav in registrov pridobil SURS. Razvidno je, da se je skupno število zaposlenih v osmih letih zmanjšalo za 89.000. Zaposlitev v delovnem razmerju s polnim delovnim časom je prevladujoča oblika zaposlovanja v vseh opazovanih letih. Sledi ji zaposlitev preko študentskega servisa in zaposlitev v drugih oblikah dela. Zanimivo je dejstvo, da je zaposlitev z delovnim časom, krajšim od polnega, večja od zaposlitve s polnim delovnim časom le pri zaposlenih v drugih oblikah dela.

Tabela 2: Zaposleni glede na obliko zaposlitve in delovni čas v Sloveniji (v1000)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zaposleni – SKUPAJ	855	822	799	779	774	753	746	766
Zaposleni v delovnem razmerju	805	773	750	731	736	713	710	727
Zaposleni v delovnem razmerju s polnim delovnim časom	775	737	712	697	699	678	672	684
Zaposleni v delovnem razmerju z delovnim časom, krajšim od polnega	30	36	38	34	37	35	38	43
Zaposleni prek študentskega servisa	42	38	38	34	28	27	26	29
Zaposleni prek študentskega servisa s polnim delovnim časom	16	13	13	10	10	10	8	10
Zaposleni prek študentskega servisa z delovnim časom, krajšim od polnega	26	25	25	24	18	17	17	19
Zaposleni v drugih oblikah dela	8	11	11	13	10	13	11	11
Zaposleni v drugih oblikah dela s polnim delovnim časom	3	4	3	5	4	5	4	4
Zaposleni v drugih oblikah dela z delovnim časom, krajšim od polnega	5	7	7	8	6	8	7	7

Vir: SURS, Zaposleni glede na delovni čas po obliki dela za leta 2008–2015, b.l.a.

Rast zaposlenosti in plač izboljšuje materialne pogoje za življenje in prispeva k večji blaginji prebivalstva. K temu lahko prispeva tudi učinkovitejša realokacija delovne sile in zmanjšanje starostne segmentacije trga dela. Razmere na trgu dela so se med krizo zaostrole, ob okrevanju gospodarstva v letu 2015 in 2016 pa nekoliko izboljšale. Problem kljub spremembam v ureditvi trga dela ostaja njegova segmentacija, saj se novo zaposlovanje kaže zlasti preko povečanja začasnih oblik dela. Izziv tako predstavlja vzpostavitev sistema varne prožnosti na trgu dela, ki bi lahko prispeval k učinkoviti alokaciji delovne sile in zmanjšanju segmentacije (UMAR, 2016, str. 53).

Zakonske spremembe ureditve trga dela niso imele bistvenega učinka na zmanjšanje segmentacije trga dela glede na vrsto zaposlitve, začasna zaposlitev ali zaposlitev za nedoločen čas (UMAR, 2016, str. 56). Segmentiranost trga dela je dlje časa prisoten problem. Na pogostost uporabe začasnih zaposlitev vplivajo možnost uporabe takšnih zaposlitev, togost predpisov o odpuščanju in negotovost povpraševanja. Posledice visoke

segmentiranosti so lahko povečana neenakost med delavci, povečana volatilitnost zaposlovanja in odpuščanja ter zmanjšane vzpodbude za vlaganje v delavce s strani podjetij. Na drugi strani pa je segmentiran trg bolj dovzeten za negativne šoke (UMAR, 2016, str. 56).

2 OBLIKE DELA IN ZAPOSLOVANJA

Na najbolj splošni ravni so izidi na trgu delovne sile rezultat usklajevanja ponudbe dela in razpoložljivega povpraševanja po delu. Obseg in vrsta prostih delovnih mest sta tesno povezana s spremembami v gospodarski strukturi in s tehnološkim razvojem. Ponudba kvalifikacij je odvisna od organiziranosti izobraževalnega sistema v okolju in njegovih povezav s sistemom zaposlovanja (Ivančič, Mohorčič, Špolar, & Vida, 2010, str. 23).

Ljudje težijo k zaposlitvi, ki omogoča ustrezna povračila vlaganja v izobraževanje in usposabljanje, bodisi v obliki kakovosti dela, denarnih ali nematerialnih nagrad ali kot stopnice na poti k boljši prihodnji karieri (Ivančič et al., 2010, str. 25). Delodajalci težijo k čim višji stopnji usklajenosti zahtev dela in spretnosti prosilcev za zaposlitev, saj so lahko stroški neustrezne uskladitve visoki za delodajalca in delavca (Ivančič et al., 2010, str. 26).

Delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem ureja Zakon o delovnih razmerjih. Pogodba o zaposlitvi pomeni sklenitev delovnega razmerja in je lahko sklenjena za nedoločen ali določen čas in za polni ali krajši delovni čas od polnega delovnega časa. Delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca je najpomembnejši opredelilni element delovnega razmerja. Navodila se morajo nanašati na uspešnost in način dela, določitev kraja in obsega dela, vrstni red posameznih opravil, izbiro in porabo materiala. Navodila so lahko znana v naprej ali prilagojena posameznim situacijam. Splošna značilnost navodil je, da niso predmet pogodbe o zaposlitvi, temveč posledica vodenja in koordiniranja delovnega procesa. Za navodila, ki označujejo osebno podrejenost delavca je značilno, da so enostranska, obvezna in se neposredno nanašajo na opravljanje dela. Delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja oseba, ki je po avtonomni presoji delodajalca najprimernejša in za konkretno delo tudi usposobljena. Zato je v interesu delodajalca, da to delo opravlja samo ta oseba in ne kdo drug, ki ga pooblasti delavec. V tem se razlikuje civilno pravno razmerje na primer podjemna pogodba, pri katerem nujnost izvrševanja ali izvršitve ni nujno naložena zgolj pogodeni stranki (Tičar, 2012, str. 23).

Dohodek iz drugega pogodbenega razmerja je vsak dohodek iz odvisnega pogodbenega razmerja, ki ni delovno razmerje, kot na primer dohodek za delo po študentski napotnici, dohodek za stvaritev avtorskega dela, dohodek po podjemni pogodbi, dohodek verskih delavcev (Tičar, 2012, str. 25).

2.1 Zaposlitev za nedoločen čas

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/13, 78/2013-popr., 47/15-ZZSDT, 33/2016-PZ-F, 52/2016-ZDR-1A, v nadaljevanju ZDR-1) v 4. členu določa delovno razmerje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti. Podlaga za sklenitev delovnega razmerja je pogodba o zaposlitvi.

Zaposlitev za nedoločen čas je torej delovno razmerje, sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem za nedoločen čas trajanja v prihodnosti. Pogodba se lahko prekine z odpovedjo na strani delavca ali delodajalca in ne s potekom trajanja časa, za katerega je bila sklenjena.

2.1.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri zaposlitvi za nedoločen čas

Pravice in dolžnosti na podlagi opravljenega dela v delovnem razmerju so opredeljene v ZDR-1 in se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela. Poleg zakona mora delodajalec upoštevati tudi veljavne kolektivne pogodbe glede na panogo ter svoje interne akte.

ZDR-1 v 11. in 28. členu navaja, da je delodajalec dolžan ob nastanku delovnega razmerja delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Na lastne stroške mora v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu napotiti delojemalca na predhodni zdravstveni pregled in izpit varstva pri delu.

Temeljna obveznost delodajalca je v teoriji delovnega prava obveznost zagotovitve plačila za delo. Delodajalec mora upoštevati pravila glede ustreznih sestavin plače, povračil stroškov delavcu v zvezi z delom, enakega plačila moških in žensk, dneva, kraja in načina izplačila plače ter nadomestil (Tičar, 2012, str. 38). ZDR-1 v 135. in 137. členu določa, da je delodajalec dolžan delavcu izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni ter ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Nadomestilo mora delodajalec izplačati tudi v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do trideset delovnih dni za posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači.

V 165. in 186. členu ZDR-1 ureja plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin do skupaj največ sedem delovnih dni v koledarskem letu, ki jo mora zagotoviti delodajalec

delojemalcu. Med osebne okoliščine spadajo lastna poroka, smrt zakonca, partnerja ali otroka, smrt staršev, hujše nesreče. Delodajalec je ravno tako dolžan zagotoviti pravico do odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta. Delavec ima v tem času pravico do nadomestila v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Obveznost zagotovitve dela sodi med dodatne obveznosti delodajalca in je v neposredni povezavi s temeljno obveznostjo delavca, opravljanjem dela, za katerega sta se stranki dogovorili. Delodajalec zagotavlja le tiso delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi (Tičar, 2012, str. 39). Obveznost delodajalca je tudi varovanje dostojanstva delavca pri delu in varstvo delavčevih osebnih podatkov. Pri varovanju dostojanstva določa ZDR-1 predvsem varnost delavca pred izpostavljenostjo spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca ali sodelavcev na delovnem mestu (Tičar, 2012, str. 42).

Vloga delovnega prava ni samo zagotavljanje plačila za opravljeno delo. Pomembno vlogo imajo tudi vprašanja glede zagotavljanja drugih pravic, prenehanja delovnega razmerja, prepovedi diskriminacije, vprašanja varnosti in zdravja pri delu. Nekatere pravice imajo status ustavne pravice, to so pravica dela ali svoboda dela, sindikalno združevanje, stavke, soupravljanje. Delovno razmerje opredeljuje tudi socialno pravni položaj delavca, saj je delovno razmerje pravni naslov za vključitev v socialna zavarovanja (Tičar, 2012, str. 12).

Temeljna obveznost delavca in s tem pravica delodajalca je opravljanje dela. Delavec je dolžan sam neposredno opravljati dogovorjeno delo. Obveznost opravljanja dela pomeni tudi spoštovanje delodajalčevih navodil in spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Delavec je dolžan delodajalca obveščati o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti. Obveščati mora tudi o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali za nastanek materialne škode. Delavec se mora vzdržati vseh škodljivih ravnanj, ki bi delodajalcu materialno ali moralno škodovala (Tičar, 2012, str. 45).

ZDR-1 v 38. in 39. členu navaja, da delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretji osebi delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in so bile delavcu zaupane. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela tretja oseba. Ravno tako med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca na svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja delodajalec. Delodajalec lahko zaradi kršitve konkurenčne prepovedi zahteva povrnitev škode.

Obveznosti ene stranke so nasprotje ali protiutež obveznostim druge stranke, kar naj bi v razmerju delavec delodajalec ustvarilo ravnotežje. Delodajalec in delavec imata eno temeljno obveznost in več dodatnih obveznosti. Temeljni obveznosti sta plačilo za delo in opravljanje dela. Če jih obravnavamo izolirano od ostalih obveznosti, kažeta na klasično

pogodbeno razmerje značilno za civilno pravo. Upoštevajoč ostale značilnosti obeh strank to pogodbeno razmerje dobi delovnemu razmerju lastne karakteristike. Te opredelijo delovno razmerje kot odvisno razmerje dveh neenakopravnih strank. Dodatne obveznosti delavca in delodajalca temeljijo na lojalnosti delavca do delodajalca in zagotavljanju potrebnega varstva delavcu, kar delodajalca v določeni meri omejuje pri njegovem poslovanju. Vse delavčeve dodatne obveznosti, od spoštovanja poslovnih skrivnosti do prepovedi konkurence temeljijo na pripadnosti delavca svojemu delodajalcu. Takšen vrednostno pozitiven odnos delavca pa je mogoč samo pod pogoji, da delodajalec obravnava in vrednoti delavca ne zgolj kot produkcijski faktor temveč kot subjekt, ki ima za doseg poslovnega uspeha pomembno vlogo (Tičar, 2012, str. 49).

2.1.2 Stroški delodajalca pri zaposlitvi za nedoločen čas

ZDR-1 v 126. in 128. členu navaja, da je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki oziroma morebitni drugi vrsti plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plačilu mora delodajalec upoštevati tudi z zakonom določen minimum. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost, dela plače za poslovno uspešnost in dodatkov. Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve. Delavcu pripada tudi dodatek za delovno dobo.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju v skladu s 130. členom ZDR-1. Višina povračil stroškov je določena s kolektivnimi pogodbami in Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Ur.l. RS, št. 140/2006, 76/2008, v nadaljevanju Uredba).

ZDR-1 v 131. in 132. členu določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače, sorazmerno glede na pripadajoči letni dopust. Ravno tako je delodajalec dolžan izplačati, če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, odpravnino ob upokojitvi delavcu zaposlenemu pri istem delodajalcu najmanj pet let pred upokojitvijo v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji.

Na Sliki 2 je prikazan primer izračuna plače za delavca zaposlenega za nedoločen čas. Kot je razvidno iz izračuna je potrebno od dohodka iz zaposlitve plačati dohodnino in prispevke za socialno varnost. Slovenska zakonodaja nalaga obveznost plačila dohodnine od vseh dohodkov, ki jih prejmejo fizične osebe. ZDR-1 v 37. členu navaja, da dohodek iz delovnega razmerja vključuje plačo, nadomestila plače in vsako drugo izplačilo za opravljeno delo, regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine, solidarnostne

pomoči, povračila stroškov v zvezi z delom, bonitete, prejemke prejete zaradi začasnega neizplačila dohodka iz zaposlitve, drugi dohodki iz naslova obveznega zavarovanja za socialno varnost, dohodek na podlagi udeležbe v dobičku. V nadaljevanju zakon v 41. členu opredeljuje davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja, ki je dohodek opredeljen v 37. členu zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je dolžan plačati delojemalec.

Zakon o dohodnini (Ur.l. RS št. 13/2011-UPB7, 24/2012-ZDoh-2I, 30/2012-ZDoh-2J, 75/2012-ZDoh-2K, 40/2012-ZUJF, 94/2012-ZDoh-2L, 96/2013-ZDoh-2M, 29/2014-Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-175/2011-12, 23/2015-ZDoh-2O, 50/2014-ZDoh-2N, 55/2015-ZDoh-2P, 102/2015-ZUJF-E, 63/2016-ZDoh-2R, v nadaljevanju Zdoh-2) v 44. členu opredeljuje dohodke, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. To so obvezni prispevki za socialno varnost, ki jih plača delodajalec, premije prostovoljnega dodanega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, povračila stroškov v zvezi z delom, kot so prehrana in prevoz, terenski dodatek, povračila stroškov v zvezi s službenim potovanjem, jubilejne nagrade, odpravnine v skladu s pogoji ZDR-1, nadomestila za uporabo lastnih sredstev pod pogoji in do višine, ki jih določa vlada v Uredbi.

Vsakemu rezidentu se prizna zmanjšanje davčne osnove za znesek splošne olajšave pod pogojem, da drug rezident za njega ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževane družinske člane. Akontacijo dohodnine plačamo ob izplačilu posameznega dohodka. Davčna osnova je bruto dohodek iz delovnega razmerja, zmanjšan za obvezne prispevke delojemalca in olajšave. Izračun akontacije dohodnine je odvisen od tega, ali je delodajalec glavni ali drugi delodajalec zaposlenega. Zdoh-2 v 127. členu opredeljuje izračun akontacije dohodnine za oba primera. Glavni delodajalec akontacijo dohodnine izračuna po stopnjah iz davčne lestvice od 16 do 50 %, pri tem pa upošteva tudi zavezancu pripadajoče davčne olajšave, ki se delijo na splošne olajšave, osebne olajšave, posebne osebne olajšave ter posebne olajšave za vzdrževane družinske člane in otroke. Drugi delodajalec akontacijo dohodnine izračuna po stopnji 25 % in brez upoštevanja davčnih olajšav. Če izračunana akontacije dohodnine od dohodka, ki ga oseba dosega pri drugem delodajalcu, ne presega 20 EUR, se akontacija dohodnine ne plača, se pa ti dohodki všttevajo v letno davčno osnovo. Če prejemnik dohodka želi, da se akontacija dohodnine, ki ne presega 20 EUR, plača, o tem obvesti delodajalca. Dohodki, od katerih je bila med letom plačana akontacija dohodnine, se všttevajo v letno davčno osnovo, pri čemer se med letom plačane akontacije dohodnine odštejejo od odmerjene dohodnine na letni ravni. Dohodnino na letni ravni z odločbo ugotovi FURS.

Obračunavanje, plačevanje ter stopnje prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za obvezno zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo in za zaposlovanje, določajo Zakon o prispevkih za socialno varnost, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter Zakon o urejanju trga dela. Izračun

prispevkov za socialno varnost naredi delodajalec v obračunu davčnih odtegljajev. Prispevke za socialno varnost, za katere je zavezanec delojemalec, delodajalec izračuna, odtegne in plača za delojemalca. Ključni pogoj za nastanek obveznosti obračuna in plačila prispevkov za socialno varnost je poleg lastnosti zavarovane osebe tudi posamezno izplačilo oziroma prejem dohodka, od katerega se plačujejo prispevki za socialno varnost.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 96/2012, 39/2013-ZPIZ-2A, 99/2013-ZSVarPre-C, 101/2013-ZIPRS1415, 111/2013-ZMEPIZ-1, 44/2014-ORZPIZ206, 85/2014-ZUJF-B, 95/2014-ZUJF-C, 102/2015-ZPIZ-2B, v nadaljevanju ZPIZ-2) v 144. členu opredeljuje, da je osnova za plačilo prispevkov plača oziroma nadomestilo plače ter vsi drugi prejemki na podlagi delovnega razmerja, vključno z bonitetami ter povračili stroškov v zvezi z delom. V tretjem odstavku tega člena so posebej določene osnove, od katerih se plačujejo prispevki. Od jubilejnih nagrad, odpravnin ob upokojitvi, solidarnostnih pomočeh, povračilih stroškov, zneskih bonitet in zneskih odpravnin zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, se prispevki za socialno varnost plačujejo od dohodka, od katerega se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, plačuje dohodnina. Od regresa se prispevki za socialno varnost plačujejo od dohodka v delu, ki presega znesek 70 % povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v Republiki Sloveniji. Če se regres izplača v dveh ali več delih, se ob izplačilu naslednjega oziroma zadnjega dela regresa ugotovi celotna višina regresa in izvrši obračun prispevkov od posameznih delov regresa za letni dopust.

ZPIZ-2 v 144. členu opredeljuje najnižjo osnovo za obračun prispevkov delojemalcev. Ta znesek je 60 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec. Če je izplačana plača oziroma nadomestilo plače nižje od minimalne osnove, se od razlike do minimalne osnove obračunajo in plačajo vsi prispevki. ZPIZ-2 v 410. členu določa najnižjo osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost v prehodnem obdobju. Minimalna osnova za prispevke se uvaja postopoma in znaša od 2015 do vključno 2017 52 % povprečne plače, v 2018 54 % povprečne plače, v 2019 56 % povprečne plače, v 2020 58 % povprečne plače ter od 2021 dalje 60 % povprečne plače.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 72/2006-UPB3, 114/2006-ZUTPG, 91/2007-ZZVZZ-J, 76/2008-ZZVZZ-K, 62/2010-ZUPJS, 87/2011-ZZVZZ-L, 40/2012-ZUJF, 21/2013-ZUTD-A, 91/2013-ZZVZZ-M, 99/2013-ZUPJS-C, 99/2013-ZSVarPre-C, 111/2013-ZMEPIZ-1, 95/2014-ZUJF-C, 47/2015-ZZSDT, v nadaljevanju ZZVZZ) v 50. členu določa osnovo za plačilo prispevkov za zdravstveno zavarovanje. od katere se plačujejo prispevki, ki je enaka osnovi za plačilo prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Ravno tako Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur.l. RS, št. 26/2014, 90/2015-ZSDP-1A, v nadaljevanju ZSDP-1) v 10. členu ter Zakon o urejanju trga dela (Ur.l. RS, št. 80/2010, 40/2012-ZUJF, 21/2013-ZUTD-A, 63/2013-ZUTD-B, 100/2013-ZUTD-C, 32/2014-ZPDZC-1, 47/2015-ZZSDT, v nadaljevanju ZUTD) v 135. členu določata osnovo za plačilo prispevkov za

starševsko varstvo in prispevkov za zaposlovanje enako osnovi, ki se upošteva pri plačilu prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Prispevke ločimo na tiste v breme delojemalcev in prispevke v breme delodajalcev. Posamezne stopnje so razvidne iz Slike 2, ki prikazuje primer plačilne liste. Zakon o prispevkih za socialno varnost (Ur.l. RS, št. 05/1996, 18/1996-ZdavP, 34/1996, 87/1997, 03/1998, 106/1999, 81/2000, 97/2001, v nadaljevanju ZPSV) v členih od 8. do 14. določa stopnje prispevkov za socialno varnost, ki se obračunavajo in plačujejo od prejemkov iz delovnega razmerja. Posebnost izračuna prispevkov pri zaposlitvi posameznika za nedoločen čas je oprostitev plačevanja prispevkov delodajalca zavarovanja za primer brezposelnosti za dve leti, če delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Upravičenec do dohodka tako neposredno prejme dohodek, zmanjšan za z zakonom določenim zneskom davka in prispevkov. To pomeni, da upravičencu pripada dohodek v polnem bruto znesku, dejansko pa razpolaga le z dohodkom, ki je zmanjšan za davek in prispevke, neto znesek. Delodajalec je delojemalcu dolžan zagotoviti dogovorjeni znesek bruto dohodka ter v odvisnosti od tega v njegovem imenu in na njegov račun plačati prispevke za socialno varnost delojemalca in dohodnino, ter kot svojo obveznost plačati tudi prispevke delodajalca.

Na Sliki 2 je prikazana plačilna lista obračuna plače za nedoločen čas. Izračun temelji na predpostavkah, da znaša delojemalčeva osnovna bruto plača 1.500,00 EUR, delovna doba je dolga mesec dni in podjetje ne spada v javni sektor. Izračun je narejen za mesec, v katerem je fond ur znašal 168 ur. Od tega je 160 ur rednega dela in 8 ur praznika. Prispevki za socialno varnost so izračunani od osnove 1.500,00 EUR. Skupni odstotek prispevkov v breme delojemalca predstavljajo 22,10 % osnove, kar znaša 331,50 EUR. Zaradi zaposlitve za nedoločen čas znaša skupni odstotek prispevkov v breme delodajalca dve leti 16,04 %, kar je v spodnjem primeru 240,60 EUR, za vsa nadaljnja leta pa 16,10 %. ZUTD v 39. členu določa oprostitev plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti za dve leti, če delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Slika 2: Primer plačilne liste, zaposlitev za nedoločen čas

TESTNI IZRAČUN PLAČE				
IME IN PRIIMEK		DAVČNA ŠTEVILKA: 88888888		
NASLOV		SKUPNA DELOVNA DOBA: 0 LET 1 MESEC		
		DATUM IZPLAČILA: 10.5.20XX		
Naziv vrste plačila	Ure	Odstotek	Bruto v EUR	Neto v EUR
Redno delo	160		1.428,57	
Praznik	8		71,43	
Minulo delo		0,00		
SKUPAJ BRUTO	168		1.500,00	
Skupaj prispevki iz		22,10	331,50	
Splošna davčna olajšava			275,22	
Osnova za davek			893,28	
Akontacija dohodnine			167,65	
NETO IZPLAČILO				1.000,85
Prevoz				37,00
Prehrana				122,40
SKUPAJ DODATKI				159,40
SKUPAJ NAKAZILO				1.160,25
Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Odstotek	Znesek	
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	15,50	232,50	
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,36	95,40	
Prispevek za zaposlovanje	1.500,00	0,14	2,10	
Prispevek za starševsko varstvo	1.500,00	0,10	1,50	
Skupaj prispevki		22,10	331,50	
Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Odstotek	Znesek	
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	8,85	132,75	
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,56	98,40	
Prispevek za zaposlovanje	1.500,00	0,00	0,00	
Prispevek za poškodbe pri delu	1.500,00	0,53	7,95	
Prispevek za starševsko varstvo	1.500,00	0,10	1,50	
Skupaj prispevki		16,04	240,60	
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA				1.900,00

V obračunu na Sliki 2 predpostavljamo, da je delodajalec upravičen le do splošne olajšave, ki znaša na mesečni ravni 275,22 EUR. Bruto dohodek zmanjšan za znesek prispevkov v breme delojemalca in za splošno mesečno davčno olajšavo predstavlja osnovo za izračun davka. Davek je izračunan po stopnjah iz davčne lestvice, ki ga določa Pravilnik o

določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2017 (Ur.l. RS, št. 79/2016). V obračunu na Sliki 2 je znesek mesečne akontacije dohodnine 167,65 EUR.

Delodajalec je dolžan izplačati tudi stroške prevoza na delo in prehrano. Predpostavljamo, da je mesto opravljanja dela in prebivališče delojemalca v Ljubljani ter da je mesto opravljanja dela vsaj 1 kilometer oddaljeno od delojemalčevega prebivališča. V takem primeru mu pripada povračilo za prevoz na delo do višine stroškov javnega prevoza, kot določa Uredba. Za vsak delovni dan določa Uredba povračilo za prehrano, ki se ne všteva v davčno osnovo, če je delojemalec prisoten na delu štiri ure ali več, kar znaša 6,12 EUR. V našem primeru znaša mesečna vozovnica 37 EUR, prehrana za 20 dni pa 122,40 EUR.

Ko bruto znesek zmanjšamo za prispevke v breme delojemalca in akontacijo dohodnine dobimo neto znesek. Če temu znesku prištejemo povračila za prehrano in prevoz dobimo skupni znesek, ki ga prejme delojemalec in znaša 1.160,25 EUR. Z vidika delodajalca predstavlja celotni strošek plače bruto plača, povračila za prehrano in prevoz ter prispevki za socialno varnost v breme delodajalca. V spodnjem primeru znaša celotni strošek delodajalca 1.900,00 EUR. Razlika med 1.900,00 EUR, ki predstavlja celotni strošek delodajalca, in 1.160,25 EUR, ki jih prejme delavec, v vrednosti 739,75 EUR pripada državi.

2.1.3 Prednosti in slabosti pri zaposlitvi za nedoločen čas

Intelektualni kapital oziroma znanje človeških virov postaja pomemben strateški dejavnik in konkurenčna prednost podjetja na trgu. Znanje je osnova in predpogoj inovacijskega procesa (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 174). Sposobnosti, znanje in intelektualni potencial je mogoče iz zaposlenih izvabiti s stimulativnim nagrajevanjem. Tako plača predstavlja strošek kot tudi investicijo v organizacijo. Vlaganje v človeške vire predstavlja konkurenčno prednost in predstavlja varno naložbo. Zaposlovanje za nedoločen čas lahko pomeni večjo pripadnost in zanesljivost delojemalcev, ker v zameno pridobijo večjo socialno varnost.

Globalizacija kapitala, proizvodnje, trgovine ter z njo povezana povečana konkurenca v svetovnem merilu, hitre tehnološke spremembe ustvarjajo v sodobnih družbah okoliščine povečane dinamike in potrebe po večji prožnosti in hitri odzivnosti (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 205). Zaposlovanje za nedoločen čas delodajalca omejuje v prožnosti in odzivnosti na tržne spremembe.

Medsebojno zaupanje kot pomemben vrednostni element v delovnem razmerju se v naši zakonodaji odraža v zakonskih obveznostih delavca. Te so obveznost obveščanja o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, obveznosti vzdržati se vseh ravnanj, ki lahko škodujejo poslovnim interesom, obveznost varovanja

poslovnih skrivnosti, obveznost vzdržati se konkurenčnega ravnanja delodajalcu med trajanjem delovnega razmerja (Tičar, 2012, str. 30).

ZDR-1 v 7. členu navaja obveznosti delojemalca, ki ščitijo delodajalca na določenih področjih. Te obveznosti so opravljanje dela, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, obveznost obveščanja, prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti. Vsi ti elementi predstavljajo prednost z vidika delodajalca. Ravno tako ZDR-1 v 39. in 40. členu ščiti delodajalca s konkurenčno prepovedjo in konkurenčno klavzulo. Konkurenčna prepoved med trajanjem delovnega razmerja delavcu prepoveduje brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja delodajalec. Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode nastale z delavčevim ravnanjem. S konkurenčno klavzulo se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, ki lahko traja najdlje za obdobje dveh let po prenehanju zaposlitve. Vendar pa če spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo.

ZDR-1 v 28. členu dodeljuje delodajalcu pravico pri zaposlovanju, da lahko preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela.

Država spodbuja zaposlovanje, zato lahko delodajalci koristijo ugodnosti, ki jih predpiše država in s tem izkoristijo prednosti zaposlovanja za nedoločen čas. Po določbi 157. člena ZPIZ-2 delodajalec lahko uveljavi vračilo prispevkov delodajalca v višini 50 % za prvo leto zaposlenosti, za drugo leto pa v višini 30 % za delavce v delovnem razmerju. To velja pri zaposlitvi delavcev, ki niso dopolnili 26 let starosti ali mater, ki skrbi za otroka do tretjega leta starosti. Delodajalci lahko to ugodnost uveljavljajo le, če gre za prvo zaposlitev tega delavca za nedoločen čas in pod pogojem, da delavec ostane zaposlen najmanj dve leti.

Prehodna določba 39. člena ZUTD je namenjena spodbujanju delodajalcev k zaposlovanju delavcev za nedoločen čas in omejevanju zaposlovanja za določen čas, zato je za njeno uporabo v praksi pomembno zgolj dejstvo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. Z določbo se določa oprostitev plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti za dve leti, če delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Začasna spodbuda za zaposlovanje starejših brezposelnih oseb, ki jo določa Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela (Ur.l. RS, št. 90/2015, v nadaljevanju ZIUPTD) lahko predstavlja prednost za delodajalca. Delodajalci, ki v obdobju od 1. januarja 2016 do 31. decembra 2017 sklenejo pogodbo o zaposlitvi z brezposelno osebo za določen ali nedoločen čas, starejšo od 55 let, ki je najmanj šest mesecev pred sklenitvijo pogodbe o

zaposlitvi prijavljena v evidenci brezposelnih oseb, je za prvih 24 mesecev zaposlitve oproščen plačila vseh prispevkov delodajalca.

Do oprostitve plačila prispevkov delodajalca je upravičen delodajalec, ki zadnje tri mesece pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi z brezposelno osebo, starejšo od 55 let, ni začel postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odpovedal pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov, ni imel blokirane transakcijskega računa 30 ali več zaporednih dni in je v zadnjih šestih mesecih pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi z brezposelno osebo, starejšo od 55 let redno izplačeval plače in plačeval obvezne prispevke za socialno varnost zaposlenih.

ZDR-1 v 108. členu opredeljuje, da je delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, dolžan izplačati delavcu odpravnino. Odpravnina predstavlja finančno obremenitev delodajalca. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Delavcu v skladu s 108. členom ZDR-1 pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto in do deset let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let in do 20 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Zaradi zakonsko določenih postopkov odpuščanja iz razlogov nesposobnosti ali poslovnih razlogov je za delodajalca zagotovitev zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zahtevna naloga, ki zmanjšuje njegovo fleksibilnost. Poleg obstoja utemeljenega odpovednega razloga mora biti odpoved izvedena po postopku in na način, kot ga določa ZDR-1. Napačno postopanje pri odpovedi ima za posledice razveljavitev, reintegracijo delavca v delovno razmerje in poplačilo neizplačanih plač z visokimi zamudnimi obrestmi ter obveznost delodajalca za izplačilo odškodnine zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Scortegagna Kavčnik, b.l.).

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je dejanje, ki se ga delodajalec ne loteva redno in zahteva znanje, saj se velikokrat zgodi, da delodajalci zaradi administrativno precej zahtevnih postopkov odpuščanja, ki zahtevajo vrsto opravil, zagrešijo številne nepravilnosti, ki posledično lahko vodijo v nastanek delovnega spora. Sodna praksa kaže, da se največ težav pri odpovedi pogodb o zaposlitvi pojavlja ravno pri postopkovnem/procesnem delu odpovedi, torej pri zakoniti izvedbi odpuščanja delavcev (Scortegagna Kavčnik, b.l.).

Dejstvo je, da so danes delavci vedno bolj seznanjeni s pravicami, ki jim pripadajo, zato se pogosto odločijo za vložitev tožbe. Izvedbe postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi nikakor ne gre podcenjevati, ker je delavec v postopku šibkejša stranka in izguba zaposlitve za večino delavcev največkrat predstavlja izgubo edinega vira rednih dohodkov družine. Za nekatere delodajalce na prvi pogled enostaven postopek odpuščanja delavcev lahko v primeru izgubljenega sodnega spora zaradi postopkovnih napak predstavlja velik finančni udarec (Scortegagna Kavčnik, b.l.).

Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti in delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, ter staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta v skladu s 114. in 115. členom ZDR-1.

Delodajalec mora ravno tako upoštevati odpovedni rok, ki je v ZDR-1 določen v 94. členu. V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je odpovedni rok do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni ter od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni. Obveznost odpovednega roka lahko predstavlja za delodajalca prednost ali slabost. V primeru, da potrebuje delovno silo, mu to omogoča nemoteno nadomeščanje in iskanje novih ljudi. V primeru finančnih težav pa mu to predstavlja dodatno finančno breme, saj mora delojemalcu plačati plačo tudi v času odpovednega roka.

Kot slabost bi lahko predpostavljali tudi dejstvo, da je pri tej obliki zaposlitve delodajalec dolžan delojemalcu izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela, regres in povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Po podatkih Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v Sloveniji dnevno izostane od dela zaradi bolezni ali poškodb skoraj 40.000 ljudi, povprečna dolžina trajanja bolniškega staleža v breme delodajalcev znaša okoli 9 dni, v breme zavoda pa 19 dni. Nadomestila plač med začasno zadržanostjo od dela znašajo okoli 450 milijonov EUR na leto. Ob upoštevanju, da stroški nezgod in bolezni na delovnem mestu v državah EU okvirno znašajo 3 % bruto domačega proizvoda, to v Sloveniji znese okoli 1.650 EUR na zaposlenega na leto oziroma eno povprečno slovensko plačo (Podjed, 2016, str. 10).

2.2 Zaposlitev za določen čas

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene le v primerih, ki jih navaja ZDR-1 v 54. členu. Taka oblika pogodbe je lahko sklenjena v primerih, 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,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca,
- 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.

55. člen ZDR-1 omejuje delodajalca, da 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, razen v primerih, ko gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, poslovodno osebo ali prokurista, vodilnega delavca ter voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec. Ne glede na omejitev trajanja pogodbe za določen čas na dve leti, se zaposlitev 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.

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. 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 v skladu s 56. členom ZDR-1, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

2.2.1 Prave in dolžnosti delodajalca pri zaposlitvi za določen čas

Obveznosti delavca so odraz podrejenega položaja, obveznosti delodajalca so namenjene ustreznemu varovanju delavca (Tičar, 2012, str. 36).

V 57. členu ZDR-1 navaja, da imata v času trajanja delovnega razmerja za določen čas pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas. Razlika je zgolj v sorazmernem delu časa zaposlitve v letu. Zato na tem mestu ne bom ponovno navajala pravic in dolžnosti, ki sem jih že opisala v poglavju o zaposlitvi za nedoločen čas.

Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima pravico do odpravnine. V skladu s 79. členom ZDR-1 delavec nima pravice do odpravnine v primerih:

- 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,
- 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.

Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. 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 osnove. 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 1/5 osnove, povečane za sorazmerni del odpravnine za vsak mesec dela. V skladu z 79. členom ZDR-1 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.

2.2.2 Stroški delodajalca pri zaposlitvi za določen čas

Na Sliki 3 je prikazana plačilna lista obračuna plače za določen čas. Izračun temelji na predpostavkah, da znaša delojemalčeva osnovna bruto plača 1.500,00 EUR, delovna doba je dolga mesec dni in podjetje ne spada v javni sektor. Izračun je narejen za mesec, v katerem je fond ur znašal 168 ur. Prispevki za socialno varnost so izračunani od osnove 1.500,00 EUR. Skupni znesek prispevkov v breme delojemalca predstavlja 22,10 % osnove, kar znaša 331,50 EUR. Od tega je 15,5 % prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 6,36 % prispevkov za zdravstveno zavarovanje, 0,14 % prispevkov za zaposlovanje in 0,10 % prispevkov za starševsko varstvo. Skupni znesek prispevkov v

breme delodajalca znaša zaradi zaposlitve za določen čas 16,34 %, kar je v prikazanem primeru 245,10 EUR. Od tega je 8,85 % prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 6,56 % prispevkov za zdravstveno zavarovanje, 0,30 % prispevkov za zaposlovanje, 0,53 % prispevkov za poškodbe pri delu in 0,10 % prispevkov za starševsko varstvo.

V obračunu predpostavljam, da je delodajalec upravičen le do splošne olajšave, ki znaša 275,22 EUR. Bruto dohodek zmanjšan za znesek prispevkov v breme delojemalca in za splošno mesečno davčno olajšavo predstavlja osnovo za izračun davka. Davčna osnova na Sliki 3 znaša 893,28 EUR. Od tega je izračunan davek v vrednosti 167,65 EUR. Delodajalec je dolžan izplačati tudi stroške prevoza na delo in prehrano. Ob enakih predpostavkah kot pri izračunu na Sliki 2 znaša mesečna vozovnica 37 EUR, prehrana za 20 dni pa 122,40 EUR.

Skupni bruto znesek zmanjšan za prispevke v breme delojemalca in akontacijo dohodnine predstavlja neto znesek. Če temu znesku prištejemo povračila za prehrano in prevoz dobimo skupni znesek, ki ga prejeme delojemalec in znaša na Sliki 3 1.160,25 EUR. Z vidika delodajalca predstavlja celotni strošek bruto plača, povračila za prehrano in prevoz ter prispevki za socialno varnost v breme delodajalca in znaša v obravnavanem primeru 1.904,50 EUR.

Slika 3: Primer plačilne liste, zaposlitev za določen čas

TESTNI IZRAČUN PLAČE	DAVČNA ŠTEVILKA: 88888888			
IME IN PRIIMEK	SKUPNA DELOVNA DOBA: 0L 1M			
NASLOV	DATUM IZPLAČILA: 10.5.20XX			
Naziv vrste plačila	Ure	Odstotek	Bruto v EUR	Neto v EUR
Redno delo	160		1.428,57	
Praznik	8		71,43	
Minulo delo		0,00		
SKUPAJ BRUTO	168		1.500,00	
Skupaj prispevki iz		22,10	331,50	
Splošna davčna olajšava			275,22	
Osnova za davek			893,28	
Akontacija dohodnine			167,65	
NETO IZPLAČILO				1.000,85
Prevoz				37,00
Prehrana				122,40
SKUPAJ DODATKI				159,40
SKUPAJ NAKAZILO				1.160,25
Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Odstotek	Znesek	
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	15,50	232,50	
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,36	95,40	
Prispevek za zaposlovanje	1.500,00	0,14	2,10	
Prispevek za starševsko varstvo	1.500,00	0,10	1,50	
Skupaj prispevki		22,10	331,50	
Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Odstotek	Znesek	
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	8,85	132,75	
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,56	98,40	
Prispevek za zaposlovanje	1.500,00	0,30	4,50	
Prispevek za poškodbe pri delu	1.500,00	0,53	7,95	
Prispevek za starševsko varstvo	1.500,00	0,10	1,50	
Skupaj prispevki		16,34	245,10	
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA			1.904,50	

2.2.3 Prednosti in slabosti pri zaposlitvi za določen čas

Prednost pogodbe o zaposlitvi sklenjene za določen čas je za delodajalca v tem, da preneha

veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, izplačilo odpravnine ni potrebno v vsakem primeru. Delavec, ki mu preteče pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima pravico do odpravnine, razen v primerih prenehanja, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, sezonskega dela, opravljanje javnih del. Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas nepretrgoma nadaljuje z delom pri istem delodajalcu 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.

V 7. členu ZDR-1 opisuje obveznosti delojemalca, ki ščitijo delodajalca. Te obveznosti so opravljanje dela, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, obveznost obveščanja, prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti. Vsi ti elementi predstavljajo prednost in določeno mero varnosti z vidika delodajalca.

ZDR-1 v 55. členu omejuje delodajalca, da 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. Po preteku dveh let mora delavca na tem delovnem mestu zaposliti za nedoločen čas, bodisi mu pogodbe ne podaljšati. V primeru, da pogodbe ne podaljša, na to delovno mesto ne sme zaposliti drugega delavca, kar predstavlja za delodajalca slabost.

ZUTD v 39. členu določa, da delodajalec, ki sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za določen čas, plačuje prispevek delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti v višini petkratnika zneska, določenega v zakonu, ki ureja prispevke za socialno varnost, za ves čas trajanja zaposlitve za določen čas, v primeru zaposlitve za nedoločen čas pa mu tega prispevka ne bi bilo potrebno plačevati prvi dve leti.

Konkurenčna klavzula se lahko najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pisno dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kadar se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem, poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektne dela drugače pa delodajalec ne more uveljavljati konkurenčne klavzule kot je navedeno v 40. členu ZDR-1. Ravno tako kot pri zaposlitvi za nedoločen čas je delodajalec dolžan delojemalcu izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela, regres in povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, kar s finančnega vidika zanj predstavlja obremenitev.

Zaposlovanje za določen čas lahko pomeni manjšo pripadnost in zanesljivost delojemalcev, ker z zaposlitvijo za določen čas pridobijo manjšo socialno varnost ali pa so bolj motivirani zaradi želje po napredovanju v zaposlitev za nedoločen čas (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 231).

2.3 Najem delovne sile preko agencij

Agencijsko delo urejata ZUTD in ZDR-1. ZUTD v 16. členu določa kot eno izmed storitev na trgu dela posredovanje zaposlitve. Nadalje v 85. členu določa, da je za opravljanje takšnih storitev na trgu dela potrebno pridobiti koncesijo, ki jo na podlagi javnega razpisa v Republiki Sloveniji podeli Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ). Za takšno obliko zaposlovanja je značilno tripartitno pogodbeno razmerje, kjer imajo posredovani delavci pogodbo o zaposlitvi podpisano z agencijo, ta pa ima z uporabnikom podpisano pogodbo o sodelovanju. Delavec je tako zaposlen v agenciji in ta ga napoti k uporabniku, kjer delavec delo dejansko opravlja (Primožič & Žunec, 2013).

Pogodbeno razmerje med delavcem in agencijo ureja 59. člen ZDR-1, ki predpisuje, da delodajalec za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev na delo k uporabniku in uporabnik ne sme uporabljati dela napotenih delavcev v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo; v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev; v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti; ter v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

V nadaljevanju 59. člen ZDR-1 določa, da število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.

2.3.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri najemu delovne sile preko agencij

V skladu s 60. členom ZDR-1 se mora pogodba o zaposlitvi skleniti za nedoločen čas. Za določen čas se lahko sklene le, če so pri uporabniku podani pogoji iz prvega odstavka 54. člena ZDR-1. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom ZDR-1.

62. člen ZDR-1 predpisuje, da mora uporabnik pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca za zagotavljanje dela o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih

okvar. Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Ne glede na določbe pisnega dogovora je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik. V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku.

V skladu s 63. členom ZDR-1 mora delavec opravljati delo po navodilih uporabnika. Ravno tako morata uporabnik in delavec v času opravljanja dela delavca pri uporabniku glede pravic in obveznosti upoštevati določbe ZDR-1, kolektivne pogodbe, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošne akte uporabnika. Pravice vključujejo tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo. Če uporabnik krši obveznosti ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. Če delavec krši obveznosti, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu za zagotavljanje dela. Letni dopust izrablja delavec v dogovoru z delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom. Tudi agencijskemu delavcu pripadajo regres, plačilo za prevoz in prehrano. Pripada mu enako število dni dopusta, kot če bi bil zaposlen (Dakić, 2012).

2.3.2 Stroški delodajalca pri najemu delovne sile preko agencij

V skladu s 61. členom ZDR-1 se delodajalec za zagotavljanje dela in delavec v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 % minimalne plače. V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec za zagotavljanje dela v skladu s 61. členom ZDR-1 lahko dogovorita, da bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

Storitve agencij se obračunavajo v odvisnosti od dogovora med agencijo in naročnikom, se pa veže na strošek dela. Cena je odvisna od števila najetih delavcev ter trajanjem in se prične pri 70 EUR na delavca oziroma 8–20 % na celoten strošek delavca (Dakić, 2012).

Slika 4: Primer plačilne liste, najem delovne sile preko agencij

TESTNI IZRAČUN PLAČE	DAVČNA ŠTEVILKA: 88888888			
IME IN PRIIMEK	SKUPNA DELOVNA DOBA: 0 L 1 M			
NASLOV	DATUM IZPLAČILA: 10.5.20XX			
Naziv vrste plačila	Ure	Odstotek	Bruto v EUR	Neto v EUR
Redno delo	160		1.428,57	
Praznik	8		71,43	
Minulo delo		0,00		
SKUPAJ BRUTO	168		1.500,00	
Skupaj prispevki iz		22,10	331,50	
Splošna davčna olajšava			275,22	
Osnova za davek			893,28	
Akontacija dohodnine			167,65	
NETO IZPLAČILO				1.000,85
Prevoz				37,00
Prehrana				122,40
SKUPAJ DODATKI				159,40
SKUPAJ NAKAZILO				1.160,25
Prispevki iz bruto (plača delavec)	Osnova	Odstotek	Znesek	
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	15,50	232,50	
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,36	95,40	
Prispevek za zaposlovanje	1.500,00	0,14	2,10	
Prispevek za starševsko varstvo	1.500,00	0,10	1,50	
Skupaj prispevki		22,10	331,50	
Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Odstotek	Znesek	
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	8,85	132,75	
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,56	98,40	
Prispevek za zaposlovanje	1.500,00	0,00	0,00	
Prispevek za poškodbe pri delu	1.500,00	0,53	7,95	
Prispevek za starševsko varstvo	1.500,00	0,10	1,50	
Skupaj prispevki		16,04	240,60	
Provizija agencije 15% od 1.500,00			225,00	
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA			2.125,00	

Na Sliki 4 je prikazana plačilna lista obračuna plače za nedoločen čas. Izračun temelji na predpostavkah, da znaša delojemalčeva osnovna bruto plača 1.500,00 EUR, delovna doba je dolga mesec dni in podjetje ne spada v javni sektor. Izračun je narejen za mesec, v katerem je fond ur znašal 168 ur. Od tega je 160 ur rednega dela in 8 ur praznika. Celoten strošek delodajalca je enak kot v poglavju 2.1 pri zaposlitvi za nedoločen čas, povečan za provizijo agencije. Višina provizije je določena teoretično na 15 %. To pomeni, da je

mesečni strošek večji za 225,00 EUR. Da se delodajalcu izplača najem delovne sile preko agencij mora biti višji strošek za plačilo kot pri zaposlitvi enak ali manjši stroškom kadrovske in pravne službe, ki bi jih imel delodajalec, če bi te storitve opravljal sam.

2.3.3 Prednosti in slabosti najema delovne sile preko agencij

Zaradi negotovih razmer na trgu in večanja konkurence so podjetja v današnjih časih prisiljena iskati nove, fleksibilnejše načine zaposlovanja. Ena izmed takšnih rešitev je zaposlovanje preko kadrovske agencije. Zaposlovanje delavcev preko agencije za posredovanje delovne sile je posebna oblika zaposlovanja, ki omogoča delodajalcem večjo fleksibilnost pri načrtovanju delovnega procesa, nižanje stroškov ob zmanjšanju obsega dela ter boljšo odzivnost na nepredvidene spremembe v delovnem procesu. Podjetje si z najemom agencije za posredovanje delovne sile skrajša postopke pri izbiri novih sodelavcev, saj agencije praviloma vodijo baze iskalcev zaposlitve, iz katerih izberejo primerne kandidate ter opravijo celoten selekcijski postopek, s katerim pridobijo najprimernejše posameznike za določeno delovno mesto (Primožič & Žunec, 2013).

Ob izbiri primerne kandidata agencija vodi celoten zaposlitveni postopek, ureja vso dokumentacijo, zdravniški pregled, prijavo v zavarovanja. V trajanju zaposlitve ureja celotno kadrovske evidenco ter izplačila. Uporabniku je olajšano ravnanje z neustreznimi kadri, saj je v primerih, ko delavec ne izpolnjuje pričakovanih delovnih rezultatov, kadar koli možna zamenjava z ustrežnejšim, ki ga prav tako zagotovi agencija (Primožič & Žunec, 2013). Uporabnik lahko z najemom agencije za posredovanje delovne sile prenese celotno kadrovske področje svojega podjetja na agencijo ter si s tem zniža stroške delovnega procesa, saj v podjetju tako ni več potrebe po sodelavcih s specifičnimi znanji s področja delovnega prava ter kadrovanja, delovna sila je fleksibilnejša in večina tveganj, ki izhaja iz delovno pravnih procesov, se prenese na agencijo (Primožič & Žunec, 2013). Slabosti najema delovne sile so v tem, da se najeti delavci lahko, ker niso zaposleni počutijo manjvredne ali pa niso dovolj motivirani (Dakić, 2012).

2.4 Podjemna pogodba

Podjemna pogodba je brezoblična pogodba, ki je sklenjena, ko se izjavi pogodbenih strank ujameta. Pri pogodbi o zaposlitvi je oblika predpisana (Abrahamsberg, 2011, str. 178). Podjemnik se s podjemno pogodbo zaveže opraviti določen posel, njegova obveznost ima značilnost obligacije rezultata. Navadno pri podjemni pogodbi ni bistven potek opravljanja dela, temveč le dosežek v pogodbi opredeljenega končnega rezultata. S tem, ko je predmet podjemne pogodbe enkratno izpolnitveno ravnanje, se v primerjavi z delavcem, katerega obveznost temelji na trajnem pravnem razmerju, med podjemnikom in naročnikom ne more razviti tolikšna stopnja medsebojnega zaupanja (Tičar, 2012, str. 22).

Drugi opredelilni element delovnega razmerja in s tem druga posebnost pri razlikovanju od civilnopravnega razmerja je nepretrgano opravljanje dela. Delavec se s pogodbo o zaposlitvi zaveže za dlje časa trajajočo delovno aktivnost in ne za opravilo ene storitve ali enkratnega dela. Tudi pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas delavec ne odgovarja za končni rezultat, tako kot podjemnik, temveč je narava njegovega dela enaka kot pri delovnem razmerju za nedoločen čas (Tičar, 2012, str. 30).

2.4.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri podjemni pogodbi

Obligacijski zakonik (Ur.l. RS, št. 97/2007-UPB1, v nadaljevanju OZ) v 625.–648. členih opredeljuje podjemnikove in naročnikove obveznosti in pravice, ki jih v nadaljevanju opisujem.

V skladu s 625.–648. člni OZ je podjemnik dolžan opozoriti naročnika na napake materiala, ki mu ga je naročnik izročil, ter jih je opazil ali moral opaziti, saj sicer odgovarja za škodo. Podjemnik je dolžan opozoriti naročnika na pomanjkljivost v njegovem naročilu ter na druge okoliščine, za katere je vedel ali bi bil moral vedeti in bi bile lahko pomembne za naročeno delo ali za njegovo pravočasno izvršitev. Ravno tako je podjemnik dolžan izvršiti delo po dogovoru in po pravilih posla. Izvršiti ga mora v določenem času, če čas ni določen, pa v času, ki je razumno potreben. Če je rok bistvena sestavina pogodbe, podjemnik pa je z začetkom ali dovršitvijo posla v taki zamudi, da je očitno, da ga ne bo pravočasno končal, lahko naročnik odstopi od pogodbe in zahteva povrnitev škode. Če iz pogodbe ali narave posla ne izhaja kaj drugega, podjemnik ni dolžan osebno opraviti posla. Tudi če posla ne opravi osebno, je podjemnik zanj še naprej odgovoren naročniku. Podjemnik je dolžan izročiti naročniku izdelano ali popravljeno stvar. Te obveznosti je prost, če je bila stvar, ki jo je izdelal ali popravil, uničena iz vzroka, za katerega ne odgovarja. Naročnik, ki je pravilno obvestil podjemnika, da ima izvršeno delo napako, lahko zahteva od njega, da mu napako odpravi, in mu za to določi primeren rok. Pravico ima tudi do povračila škode, ki mu je zaradi tega nastala. Če bi odprava napake zahtevala pretirane stroške, jo podjemnik dela lahko odkloni, vendar ima v tem primeru naročnik po svoji izbiri pravico znižati plačilo ali odstopiti od pogodbe ter pravico do povračila škode. Če ima opravljeni posel tako napako, da je delo neuporabno, ali če je opravljen v nasprotju z izrecnimi pogodbenimi pogoji, lahko naročnik odstopi od pogodbe in zahteva povračilo škode, ne da bi zahteval odpravo napake. Delo, ki je bilo izvršeno po določilih pogodbe in pravilih posla je naročnik dolžan prevzeti.

V skladu s 625.–648. člni OZ se plačilo določi s pogodbo, če ni določeno z obvezno tarifo ali s kakšnim drugim obveznim pravnim aktom. Naročnik ni dolžan izplačati plačila, preden ne pregleda izvršenega dela in ga ne potrdi, razen če ni drugače dogovorjeno. To velja tudi, če sta dogovorjeni izvršitev in izročitev dela po delih. Če je bilo plačilo dogovorjeno na podlagi izračuna z jamstvom podjemnika za njegovo pravilnost, ta ne sme zahtevati večjega plačila, celo če je v posel vložil več dela in če je izvršitev terjala višje

stroške. S tem ni izključena uporaba pravil o razvezi in spremembi pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin. Če je bilo plačilo dogovorjeno na podlagi izračuna brez izrecnega podjemnikovega jamstva za njegovo pravilnost in se med delom izkaže, da je prekoračitev neogibna, mora podjemnik o tem nemudoma obvestiti naročnika, sicer izgubi kakršnokoli terjatev zaradi večjih stroškov. Naročnik, prevzema sam nevarnost za naključno uničenje ali poškodbo stvari, v kolikor je dal material za izdelavo. Tedaj ima podjemnik pravico do plačila le v primeru, če je bila stvar uničena ali poškodovana potem, ko je prišel naročnik v zamudo ali če se naročnik ni odzval njegovemu pravilnemu vabilu, naj stvar pregleda. Če je dogovorjeno, da bo naročnik pregledal in prevzel posamezne dele, ko bodo izdelani, ima podjemnik pravico do plačila za izdelavo delov, ki jih je naročnik pregledal in potrdil, celo če so bili morda potem pri njem brez njegove krivde uničeni. Da si zavaruje plačilo za svoje delo in povračilo za porabljeni material ter druge terjatve iz podjemne pogodbe, ima podjemnik zastavno pravico na stvareh, ki jih je izdelal ali popravil, kot tudi na drugih predmetih, ki mu jih je izročil naročnik v zvezi z njegovim delom, vse dokler jih ima v posesti in dokler jih prostovoljno ne neha imeti. Vse dotlej, dokler naročeni posel ni končan, lahko naročnik odstopi od pogodbe kadarkoli hoče, vendar mora v tem primeru podjemniku izplačati dogovorjeno plačilo, zmanjšano za stroške, ki jih ta ni imel.

2.4.2 Stroški delodajalca pri podjemni pogodbi

Na Sliki 5 in 6 sta prikazana obračuna podjemne pogodbe glede na status zavarovanja podjemnika v pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Določba 18. člena ZPIZ-2 določa, da se obvezno zavarujejo osebe, ki v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja opravljajo delo, razen če so uživalci pokojnine oziroma opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov v skladu s predpisi, ki urejajo to delo. Kot delo iz drugega pravnega razmerja, na podlagi katerega se šteje, da so osebe obvezno zavarovane po 18. členu ZPIZ-2, se šteje delo oziroma storitev, kadar se plačilo, prejeto na podlagi tega pravnega razmerja, po zakonu, ki ureja dohodnino, šteje za dohodek in ni oproščen plačila dohodnine ali ni drug dohodek po zakonu, ki ureja dohodnino.

Iz navedenega izhaja, da se po 18. členu ZPIZ-2 obvezno zavarujejo osebe, ki:

- niso uživalci pokojnine,
- ne opravljajo začasnega in občasnega dela dijakov in študentov preko študentskih servisov,
- niso obvezno zavarovane,
- so obvezno zavarovane s krajšim delovnim/zavarovalnim časom.

Oseba se zavaruje v skladu z 18. členom, če ni vključena v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje po nobeni določbi zakona.

Slika 5: Primer obračuna podjemne pogodbe za osebe zavarovane po 18. členu ZPIZ-2

TESTNI IZRAČUN: PODJEMNA POGODBA		DAVČNA ŠTEVILKA:	
Osebe, ki so zavarovane po 18. členu ZPIZ-2		88888888	
IME IN PRIIMEK		DATUM IZPLAČILA:	
NASLOV		10.5.20XX	
Naziv vrste plačila		Bruto v EUR	Neto v EUR
Bruto znesek za opravljeno delo		1.500,00	
Normirani stroški	10,00%	150,00	
Skupaj prispevki iz	21,86%	327,90	
Osnova za davek		1.022,10	
Davčni odtegljaj	25,00%	255,53	
NETO IZPLAČILO			916,58
SKUPAJ NAKAZILO			916,58
Prispevki iz bruto	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	15,50	232,50
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,36	95,40
Skupaj prispevki		21,86	327,90
Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	8,85	132,75
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	0,53	7,95
Poseben davek na določene prejemke	1.500,00	25,00	375,00
Skupaj dajatve na bruto prejemek		34,38	515,70
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA			2.015,70

Slika 6: Primer obračuna podjemne pogodbe za osebe zavarovane po 20. členu ZPIZ-2

TESTNI IZRAČUN: PODJEMNA POGODBA		DAVČNA ŠTEVILKA:	
Osebe, ki so zavarovane po 20. členu ZPIZ-2		88888888	
IME IN PRIIMEK		DATUM IZPLAČILA:	
NASLOV		10.5.20XX	
Naziv vrste plačila		Bruto v EUR	Neto v EUR
Bruto znesek za opravljeno delo		1.500,00	
Normirani stroški	10,00%	150,00	
Skupaj prispevki iz	6,36%	95,40	
Osnova za davek		1.254,60	
Davčni odtegljaj	25,00%	313,65	
NETO IZPLAČILO			1.090,95
SKUPAJ NAKAZILO			1.090,95
Prispevki iz bruto	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,36	95,40
Skupaj prispevki		6,36	95,40
Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	8,85	132,75
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	0,53	7,95
Poseben davek na določene prejemke	1.500,00	25,00	375,00
Skupaj dajatve na bruto prejemek		34,38	515,70
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA			2.015,70

Davčna osnova od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja je bruto dohodek, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je na podlagi predpisov dolžan plačati delojemalec in 10 % normirane stroške. Od tako ugotovljene davčne osnove se akontacija dohodnine izračuna in plača po stopnji 25 %. Akontacija dohodnine od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja rezidenta se ne plača, če ne presega 20 EUR. Dohodek se všteva v letno davčno osnovo. Prejemnik dohodka z drugega pogodbenega razmerja lahko poleg normiranih stroškov uveljavlja tudi dejanske stroške prevoza in nočitve v zvezi z opravljanjem dela. Navedeni dejanski stroški se zavezancu priznajo na podlagi dokazil, in sicer pod pogoji in do višin, ki jih določa 44. člen Zdoh-2.

Tako v primeru obračuna podjemne pogodbe za osebe zavarovane po 20. členu ZPIZ-2 kot v primeru obračun podjemne pogodbe za osebe zavarovane po 18. členu ZPIZ-2 je potrebno upoštevati 10 % normirane stroške ter davčni odtegljaj v višini 25 %. Naročnik izplača prispevek za posledice poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 %,

prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 8,85 % in upošteva posebni davek na določene prejemke v višini 25 %.

Podjemnik mora v vsakem primeru plačati prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 %. Plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa se glede na podlago zavarovanja podjemnika v pokojninsko in invalidsko zavarovanje spreminja, kar je prikazano na Sliki 4 in 5. Podjemnik mora plačati dodatnih 15,5 % prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v kolikor je zavarovan po 18. členu ZPIZ-2. Iz Slike 5 in 6 je razvidno, da je strošek delodajalca enak v obeh primerih in zanaša 2.015,70 EUR. Razlikuje se neto izplačilo, ki je v primeru, ko je oseba zavarovana po 20. členu ZPIZ-2, višje za 174,37 EUR.

2.4.3 Prednosti in slabosti pri podjemni pogodbi

Delo opravljeno po podjemni pogodbi traja krajši čas, podjemnik svoje delo opravlja izven rednega delovnega procesa delodajalca. Pogodba preneha, ko je dogovorjeno delo opravljeno (Adamlje Kresnik, 2016, str. 3). Ta dejstva predstavljajo prednost za delodajalca, saj pogodba preneha z opravljenim delom in s tem lažje odpuščanje ljudi, ki jih delodajalec v danem trenutku ne potrebuje. Posledično to pomeni, da delodajalec ni zavezan k izplačilu odpravnine ob prenehanju razmerja in upoštevanju odpovednih rokov, kar znižuje njegove stroške poslovanja. Ravno tako delodajalec v takem pogodbenem razmerju ni zavezan k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve, dodatka za delovno dobo. Delodajalec ni dolžan zagotoviti odmora za malico in plačati zdravniškega pregleda.

Slabosti za delodajalca izhajajo iz lastnosti podjemnega dela, da ga je lahko prekiniti (Adamlje Kresnik, 2016, str. 3). To pomeni, da podjemnik brez odpovednega roka odpove sodelovanje in delodajalec ostane brez delovne sile in časa za nadomestilo le-te. Ker delo preko podjemne pogodbe ne predstavlja socialne varnosti za podjemnika je le-ta nagnjen k iskanju druge zaposlitve in je edini motivator za njegovo delo višina plačila. To pa lahko vpliva na manjšo pripadnost in zanesljivost podjetju. Ker je samo opravljeno delo oziroma končni rezultat pogojeno s plačilom, je lahko produktivnost in kvaliteta izvedbe naloge boljša kot pri zaposlitvi za določen ali nedoločen čas.

Slabost te oblike dela je, da je pod nadzorom delovnih inšpektorjev, ki delodajalcu lahko dokažejo elemente delovnega razmerja in ga kaznujejo (Adamlje Kresnik, 2016, str. 2). Elementi delovnega razmerja so v primerih, ko delavec delo opravlja:

- v organiziranem delovnem procesu delodajalca,
- osebno in za plačilo,

- nepretrgoma oziroma vsakodnevno,
- po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Kazen je denarna in dolžnost prekvalifikacije dela v zaposlitev (Adamlje Kresnik, 2016, str. 2).

2.5 Pogodba o avtorskem delu

Avtorsko delo in avtorska pogodba je opredeljena v Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah. Z avtorsko pogodbo se avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar (Adamlje Kresnik, 2016, str. 3). Avtor je fizična oseba, ki je ustvarila avtorsko delo. Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur.l. RS, št. 16/2007-UPB3, 68/2008-ZASP-E, 110/2013-ZASP-F, 56/2015-ZASP-G, v nadaljevanju ZASP) v 5. členu opisuje avtorska dela kot individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene, če ni s tem zakonom drugače določeno.

V skladu s 5. členom ZASP veljajo za avtorska dela zlasti:

- govornjena dela, kot na primer govori, pridige, predavanja,
- pisana dela, kot na primer leposlovna dela, članki, priročniki, študije ter računalniški programi,
- glasbena dela z besedilom ali brez besedila,
- gledališka, gledališko-glasbena in lutkovna dela,
- koreografska in pantomimska dela,
- fotografska dela in dela, narejena po postopku, podobnem fotografiranju,
- avdiovizualna dela,
- likovna dela, kot na primer slike, grafike in kipi,
- arhitekturna dela, kot na primer skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture urbanizma in krajinske arhitekture,
- dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja,
- kartografska dela,
- predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).

V skladu s 9. členom ZASP avtorskoppravno niso varovane:

- ideje, načela, odkritja,
- uradna besedila z zakonodajnega, upravnega in sodnega področja,
- ljudske književne in umetniške stvaritve.

Avtorsko delo mora biti nižje obdavčeno, če želimo spodbujati inovativnost in gospodarski razvoj ter kulturni dvig naroda (Abrahamsberg, 2011, str. 170).

2.5.1 Prave in dolžnosti delodajalca pri avtorski pogodbi

Pogodbeni stranki pri sklepanju primarnih avtorskih pogodb praviloma nista enakopravni. Avtor je šibkejša pogodbeni stranka. Urejanje pravnih razmerij po lastni volji je del splošne, ustavno varovane svobode ravnanja posameznika in s tem pravice do samoodločbe v pravnem življenju. Glavni instrument za uresničevanje posameznikovega svobodnega pravnega ravnanja je pogodba. Na podlagi soglasja volj so interesi pogodbenih strank v njej primerno izravnani. V tipičnih primerih pogajalske podrejenosti, ko ima ena stranka tolikšno premoč, da lahko dejansko sama odloča o pogodbeni vsebini, je dolžnost zakonodajalca, da poseže z ustreznimi mehanizmi in uravna neenakopravnost. Avtorsko pravo se uvršča med civilno pravo (Ovčak Kos, 2015, str.17).

ZASP v členih 15.–39. opredeljuje pravice in obveznosti pogodbenih strank, ki jih v nadaljevanju opisujem. Avtor mora naročniku zagotoviti predmet avtorske pogodbe. Pri delu mora upoštevati želje in navodila naročnika, vendar načeloma velja, da je pri svojem delu neodvisen in lahko kadarkoli enostransko odpove pogodbo. Za rezultat dela odgovarja le v primeru, ko je v pogodbi navedeno, da se poleg pravic distribucije na naročnika prenesejo tudi materialne pravice. Avtorska pogodba določa tudi, da se avtor vključi v delovni proces naročnika, vendar le, če delo ne predstavlja splošne dejavnosti naročnika. V primeru nejasnosti, avtor lahko zahteva navodila, zavezanost k tem pa je lahko delno opredeljena že v pogodbi. Prav tako je v pogodbi lahko opredeljena oseba, ki bo nadzirala in usmerjala delo avtorja. Avtor mora delo opraviti v roku, določenem v pogodbi, v primeru zamude pa lahko sledi pogodbeni kazen razen, če so v pogodbi določeni primeri opravičljive zamude. Velja tudi, da mora avtor naročnika opozoriti o vseh pomanjkljivostih in ravnanjih, ki bi škodovala njegovim interesom. Naročnik avtorsko delo prevzame s prevzemnim zapisnikom, s katerim je mogoče tudi uveljavljati reklamacije ali znižati prvotno dogovorjeno ceno. Od avtorja lahko zahteva, da popravi morebitne napake, na te pa se ne sme več sklicevati, ko od prevzema dela mineta dve leti. Ker v primeru avtorske pogodbe avtor ni odgovoren za uspeh dela, je pomembno, da naročnik poda jasna, pisna navodila. Pogosto ob tem avtorju nudi tudi lasten material, programsko opremo ali know-how. Naročnik mora avtorju ob prevzemu dela oziroma drugemu dogovorjenemu dnevu plačati s pogodbo dogovorjeno ceno za opravljeno delo. Z izročitvijo dela se na naročnika prenesejo vse pravice in obveznosti.

2.5.2 Stroški delodajalca pri avtorski pogodbi

Dohodek iz avtorske pogodbe se prav tako kot dohodek iz podjemne pogodbe obravnava kot dohodek iz drugega pogodbenega razmerja in se vključuje v letno dohodninsko osnovo. Glede davčne osnove ter normiranih in dejanskih stroškov velja enako kot pri

podjemni pogodbi. Izplačevalec dohodka je zavezan plačati akontacijo dohodnine. Zdoh-2 v 127. členu navaja, da je potrebno akontacijo dohodnine od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja izračunati in plačati od davčne osnove po stopnji 25 %.

Tako v primeru obračuna avtorske pogodbe za osebe zavarovane po 20. členu ZPIZ-2 kot v primeru obračun podjemne pogodbe za osebe zavarovane po 18. členu ZPIZ-2 je avtorska pogodba obremenjena s plačilom prispevka za zdravstveno zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 6,36 % od bruto dohodka, ki ga plača avtor ter 0,53 % od bruto dohodka, ki ga plača naročnik. Ravno tako je avtorska pogodba obremenjena s prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 8,85 %, ki jih plača naročnik. Plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa se glede na podlago zavarovanja avtorja v pokojninsko in invalidsko zavarovanje spreminja. Avtor mora plačati dodatnih 15,5 % prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v kolikor je zavarovan po 18. členu ZPIZ-2.

Slika 7: Primer obračuna avtorskega honorarja za osebe zavarovane po 20. členu ZPIZ-2

TESTNI IZRAČUN: AVTORSKI HONORAR			
Osebe zavarovane po 20. členu ZPIZ-2		DAVČNA ŠTEVILKA: 88888888	
IME IN PRIIMEK			
NASLOV		DATUM IZPLAČILA: 10.5.20XX	
Naziv vrste plačila		Bruto v EUR	Neto v EUR
Bruto znesek za opravljeno delo		1.500,00	
Normirani stroški	10,00%	150,00	
Skupaj prispevki iz	6,36%	95,40	
Osnova za davek		1.254,60	
Davčni odtegljaj	25,00%	313,65	
NETO IZPLAČILO			1.090,95
SKUPAJ NAKAZILO			1.090,95
Prispevki iz bruto	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,36	95,40
Skupaj prispevki		6,36	95,40
Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	8,85	132,75
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	0,53	7,95
Skupaj prispevki		9,38	140,70
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA			1.640,70

Iz Slike 7 in 8 je razvidno, da je strošek delodajalca enak v obeh primerih in za bruto izplačilo avtorju v višini 1.500,00 EUR znaša 1.640,70 EUR. Razlikuje se neto izplačilo avtorju, ki je v primeru, ko je oseba zavarovana po 20. členu ZPIZ-2, višje za 174,37 EUR.

Slika 8: Primer obračuna avtorskega honorarja za osebe zavarovane po 18. členu ZPIZ-2

TESTNI IZRAČUN: AVTORSKI HONORAR			
Osebe zavarovane po 18. členu ZPIZ-2		DAVČNA ŠTEVILKA: 88888888	
IME IN PRIIMEK			
NASLOV		DATUM IZPLAČILA: 10.5.20XX	
Naziv vrste plačila		Bruto v EUR	Neto v EUR
Bruto znesek za opravljeno delo		1.500,00	
Normirani stroški	10,00%	150,00	
Skupaj prispevki iz	21,86%	327,90	
Osnova za davek		1.022,10	
Davčni odtegljaj	25,00%	255,53	
NETO IZPLAČILO			916,58
SKUPAJ NAKAZILO			916,58
Prispevki iz bruto		Osnova	Odstotek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		1.500,00	15,50
Prispevki za zdravstveno zavarovanje		1.500,00	6,36
Skupaj prispevki			21,86
Prispevki na bruto (plača delodajalec)		Osnova	Odstotek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		1.500,00	8,85
Prispevki za zdravstveno zavarovanje		1.500,00	0,53
Skupaj prispevki			9,38
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA			1.640,70

2.5.3 Prednosti in slabosti pri avtorski pogodbi

Delo opravljeno po pogodbi o avtorskem delu avtor opravlja izven rednega delovnega procesa delodajalca. Naročnik avtorsko delo prevzame s prevzemnim zapisnikom, s katerim je mogoče tudi uveljavljati reklamacije ali znižati prvotno dogovorjeno ceno. Naročnik mora avtorju ob prevzemu dela oziroma drugemu dogovorjenemu dnevu plačati s pogodbo dogovorjeno ceno za opravljeno delo. Z izročitvijo dela se na naročnika prenesejo vse pravice in obveznosti.

Ta dejstva predstavljajo prednost za delodajalca. Ta oblika dela predstavlja lažje odpuščanje ljudi, ki jih delodajalec v danem trenutku ne potrebuje. Delodajalec ni zavezan k izplačilu odpravnine ob prenehanju razmerja in upoštevanju odpovednih rokov, kar znižuje njegove stroške poslovanja. Ravno tako delodajalec v takem pogodbenem, razmerju ni zavezan k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve, dodatka za delovno dobo. Delodajalec ni dolžan zagotoviti odmora za malico in plačati zdravniškega pregleda.

Avtor je pri svojem delu neodvisen in lahko kadarkoli enostransko odpove pogodbo. To predstavlja slabost za delodajalca, saj avtor brez odpovednega roka odpove sodelovanje in delodajalec ostane brez delovne sile in časa za nadomestilo le-te. Ker delo preko avtorske pogodbe ne predstavlja socialne varnosti za avtorja, je lahko nagnjen k iskanju druge zaposlitve in je edini motivator za njegovo delo višina plačila. To lahko vpliva na manjšo pripadnost in zanesljivost podjetju. Ker je samo opravljeno delo oziroma končni rezultat pogojeno s plačilom je lahko produktivnost in kvaliteta izvedbe naloge boljša kot pri zaposlitvi za določen ali nedoločen čas. Potrebno je biti pozoren, ali lahko predmet pogodbe opredelimo kot avtorsko delo oziroma, da lahko to zagovarjamo v primeru inšpekcijskega nadzora. Kadar presodimo, da predmeta pogodbe nikakor ni mogoče opredeliti kot avtorsko delo, je v izogib davčnemu tveganju bolj smiselno, da sklenemo podjemno pogodbo.

2.6 Dohodki samostojnega podjetnika iz (ne)odvisnega razmerja z naročnikom

V skladu z Zakonom o gospodarskih družbah (Ur.l. RS, št. 65/2009-UPB3, 33/2011-ZGD-1D, 91/2011-ZGD-1E, 32/2012-ZGD-1F, 57/2012-ZGD-1G, 82/2013-ZGD-1H, 55/2015-ZGD-1I, v nadaljevanju ZGD-1) je samostojni podjetnik fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Samostojni podjetnik je lahko le posamezna fizična oseba.

Samozaposlitev lahko obravnavamo kot preživitveno strategijo za tiste, ki ne morajo najti zaposlitve oziroma nobenega drugega načina pridobivanja prihodkov, ali pa kot rezultat podjetniškega duha in želje po samostojnosti (OECD, 2014, str.137). Aktualna gospodarska situacija je privedla do tega, da se veliko ljudi odloči za status samostojnega podjetnika. Delo preko te oblike je eden od načinov opravljanja pridobitne dejavnosti, gre za pravnoorganizacijsko obliko, ko fizična oseba dejavnost opravlja samostojno. Status samostojnega podjetnika je za mnoge odskočna deska na poti zaposlitve ter na strani delodajalcev prikrito delovno razmerje.

Prikrito delovno razmerje je razmerje, ki daje videz drugačnega razmerja, kot v resnici obstaja med strankama, z namenom izničiti ali zmanjšati pravno varstvo (Tičar, 2012, str. 15). Fenomen samozaposlenosti je pogosto način prikrivanja delovnih razmerij prava (Tičar, 2012, str. 15).

Lastništvo produkcijskih sredstev je pomemben element pri analizi podrejenosti položaja delavcev, saj so razlike v ekonomskem položaju navadno najočitnejše. Opredelitev lastništva nad produkcijskimi sredstvi delavca postavi v ekonomsko podrejen položaj, na podlagi katerega se razvije osebna podrejenost delavca v smislu subordinacije prava (Tičar, 2012, str. 30).

V skladu s 213. členom ZDR-1 je ekonomsko odvisna oseba samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti in sama ne zaposluje delavcev. Pri tem mora 80 % svojih letnih dohodkov pridobiti od istega naročnika.

Ekonomsko odvisne osebe so deležne posebnega pravnega varstva. Pri ekonomsko odvisnih osebah sta izključena dva elementa, ki sicer sodita v delovno razmerje. To sta prostovoljna vključitev v delovni proces delodajalca in delo po navodilih in nadzorom delodajalca. Bistvo ekonomsko odvisne osebe je, da delo opravlja na trgu samostojno. To pomeni, da dela ne opravlja v odrejenem delovnem času, delo ni vsakodnevno in ni po navodilih ali pod nadzorom delodajalca. Delo samostojnega podjetnika torej ne sme potekati v delovnih prostorih podjetja naročnika, podjetnik ne sme uporabljati njegove opreme in sredstev, če zanje ne plačuje najemnine. Prav tako delo samostojnega podjetnika ne sme potekati v delovnem času, ki velja za ostale zaposlene pri naročniku. Poleg zgoraj omenjenih pogojev glede prostora, časa, opreme in sredstev, sodi med elemente delovnega razmerja tudi opravljanje dela pod nadzorom in po navodilih odgovorne osebe delodajalca (Adamlje Kresnik, 2016, str. 3).

2.6.1 Pravice in dolžnosti delodajalca v razmerju s samostojnim podjetnikom

Ekonomsko odvisne osebe niso delavci, zato zanje ne velja celotno delovno pravno varstvo, ker pa so zaradi svoje ekonomske odvisnosti podobno kot delavci potrebni zaščite, jim zakon priznava določen obseg varstva. Tudi za ekonomsko odvisne osebe se tako uporabljajo določbe, ki jih določa ZDR-1 v 214. členu in se nanašajo na prepoved diskriminacije, minimalne odpovedne roke, prepoved odpovedi pogodbe iz neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanje plačila za primerljivo delo, upoštevanje tudi obveznosti plačila davkov in prispevkov ter uveljavljanje odškodninske odgovornosti.

Pravice, ki jih zakon ob izpolnjevanju predpisanih pogojev priznava ekonomsko odvisnim osebam, so po drugi strani obveznosti naročnika. Da bi jih ta lahko zagotavljal, je ekonomsko odvisna oseba ob koncu vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna

obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje in mu predložiti vse informacije in dokazila, na podlagi katerih bo lahko sam presodil obstoj ekonomske odvisnosti. Ekonomsko odvisna oseba se loči od ostalih samozaposlenih oseb po tem, da je ekonomsko odvisna od naročnika, od delavcev pa po tem, da delo opravlja samostojno, ne pa v razmerju podrejenosti (MDDSZ, 2016).

2.6.2 Stroški delodajalca v razmerju s samostojnim podjetnikom

V primeru, da fizična oseba za delodajalca opravlja delo v statusu samostojnega podjetnika je celoten strošek delodajalca prikazan na Sliki 9. Bruto izplačilo samostojnemu podjetniku za opravljeno delo je enako celotnemu strošku delodajalca. Samostojni podjetnik za svoje delo delodajalcu izstavi račun za opravljene storitve. V spodaj prikazanem primeru znaša to 1.500,00 EUR.

Slika 9: Primer izdanega računa samostojnega podjetnika

TESTNI IZRAČUN: SAMOSTOJNI PODJETNIK IR			
IME IN PRIIMEK S.P. NASLOV		DAVČNA ŠTEVILKA: 88888888 DATUM RAČUNA: 10.5.20XX DATUM ZAPADLOSTI: 17.5.20XX	
STRANKA NASLOV IN DAVČNA ŠTEVILKA STRANKE			
Opis	Količina	Cena	Vrednost v EUR
Opravljeno delo po pogodbi za mesec maj 20XX	1	1.500,00	1.500,00
ZNESEK ZA PLAČILO			1.500,00
DDV ni obračunan na podlagi 1. odstavka 94. člena Zakona o davku na dodano vrednost.			

2.6.3 Prednosti in slabosti v razmerju s samostojnim podjetnikom

Prednost te oblike dela je za delodajalca predvsem v nizkem plačilu za opravljeno storitev, saj mu ni potrebno plačati dajatev in prispevkov državi. Zakon o delovnih razmerjih do določene mere varuje ekonomsko odvisne osebe, vendar ima delodajalec vseeno manj obveznosti in dolžnosti kot v primeru zaposlitve za določen ali nedoločen čas. Delodajalec v takem pogodbenem razmerju ni zavezan k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz

razporeditve delovnega časa za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve, dodatka za delovno dobo. Delodajalec ni dolžan zagotoviti odmora za malico in plačati zdravniškega pregleda. Ker delo preko te oblike ne predstavljajo socialne varnosti za samostojnega podjetnika je lahko nagnjen k iskanju druge zaposlitve in je edini motivator za njegovo delo višina plačila.

Pravno formalna ureditev razmerja, v katerem fizična oseba za delodajalca opravlja delo v statusu samostojnega podjetnika, če gre v njunem razmerju dejansko za odvisno pogodbeno razmerje ni zakonita. Samostojni podjetnik, ki dela samo za enega naročnika, v želji, da bi se ta izognil zaposlovanju novih delavcev ter stroškom, ki jih prinaša pogodba o zaposlitvi, deluje nezakonito. Delodajalec mora skleniti pogodbo o zaposlitvi s fizično osebo, ki delo zanj opravlja v razmerju, ki ima elemente delovnega razmerja (FURS, 2015, str. 2).

ZDR-1 v 215. členu opredeljuje inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb Zakona o delovnih razmerjih, podzakonskih aktov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, kar v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo, opravlja inšpektorat za delo. V kolikor inšpektor v inšpektorskem nadzoru ugotovi, da obstajajo elementi delovnega razmerja lahko delodajalca kaznuje v skladu s 217. členom ZDR-1 s 1.500,00 do 20.000,00 EUR kazni. Poleg plačila globe lahko inšpektor odredi, da se pogodbeno razmerje spremeni v delovno razmerje za nedoločen čas. Delodajalec pa mora plačati davke in prispevke za ves čas trajanja zaposlitve.

2.7 Študentsko delo

Obstoječo ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Kljub temu, da je januarja 2011 v veljavo stopil Zakon o urejanju trga dela, ki je nasledil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, je ostal v veljavi del, ki ureja študentsko delo, in sicer od 5. do 8. člena. Pravno podlago na tem področju dopolnjuje Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

V skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.l. RS, št. 107/2006-UPB1, 114/2006-ZUTPG, 59/2007-Zštip, v nadaljevanju ZZZPB) lahko dijaki in študenti ter udeleženci izobraževanja odraslih v času izobraževanja in pod pogoji, ki jih navaja zakon, pri delodajalcu opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov, tako imenovano študentsko delo. Pravno podlago za opravljanje dela predstavlja ustrezno izpolnjena napotnica s strani organizacije oziroma delodajalca, ki posredujejo začasna in občasna dela.

Zčasno in občasno delo dijakov in študentov lahko opravljajo osebe kot jih navaja 6.b člen ZZZPB:

- osebe s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnile 15 let,
- osebe s statusom študenta v Republiki Sloveniji,
- osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajše od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja,
- osebe, ki niso zaposlene ali vpisane v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

V skladu s 6.b členom ZZZPB začasno in občasno delo dijakov in študentov lahko opravljajo tudi osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo na podlagi vpisa na visokošolski zavod pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta ter državljani Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini, kar se dokazuje s potrdilom o vpisu, izdanem po predpisih v državi tuje šole. To delo lahko opravljajo tudi študenti tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji.

2.7.1 Pravice in dolžnosti delodajalca pri študentskem delu

Delodajalec mora dnevno evidentirati število dejansko opravljenih ur začasnega in občasnega dela dijaka ali študenta, seštevke teh ur, pa mora biti enak skupnemu številu opravljenih ur začasnega in občasnega dela dijaka ali študenta na napotnici. Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del (Ur.l. RS, št. 55/2016) določa minimalno bruto urno postavko za začasno in občasno delo dijakov in študentov, ki znaša 4,53 EUR.

Delodajalci morajo ob uporabi začasnega in občasnega dela dijakov in študentov upoštevati 211. člen 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 in o odškodninski odgovornosti ter določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu. ZDR-1 v 117. členu določa, da je delavec, dijak ali študent, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, dolžan le-to tudi povrniti.

2.7.2 Stroški delodajalca pri študentskem delu

Začasno in občasno delo dijakov in študentov je vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Od te vrste dela se plačujeta koncesijska in dodatna koncesijska dajatev. Prispevke in dajatve od začasnega in občasnega dela dijakov in študentov obračuna in poravna posrednik ob izvedbi plačila dijaku in študentu.

Od zneska na napotnici plačajo dijaki ali študenti prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 15,5 %, delodajalci pa v višini 8,85 %. Delodajalci plačajo tudi prispevek za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 %, prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 %, koncesijsko dajatev v višini 16,00 % in dodatno koncesijsko dajatev v višini 2,00 %.

Zdoh-2 v 127. členu navaja, da zaslužek preko študentskega servisa ni omejen. Akontacija dohodnine se ne izračuna in ne plača ob izplačilu dohodka dijaku ali študentu, ki izpolnjuje pogoje za študentsko olajšavo, za delo po študentski napotnici, če ne presega 400 EUR. Če je nakazilo višje, servis od zaslužka odvede davčni upravi 25 % akontacije dohodnine. Pri izračunu osnove za davek se upoštevajo 10 % normirani stroški, ki jih ni potrebno dokazovati. Poleg normiranih stroškov lahko dijak ali študent uveljavlja tudi dejanske stroške prevoza in nočitve. To akontacijo lahko dijak ali študent pod pogoji iz Zdoh-2, delno ali v celoti dobi povrnjeno.

Na Sliki 10 je prikazan izračun stroška delodajalca v primeru, da znaša bruto izplačilo študentu 1.500,00 EUR. Bruto znesek zmanjšan za normirane stroške in prispevke v breme študenta predstavlja davčno osnovo. Akontacija davka je izračunana po 25 % stopnji. Kot je iz izračuna razvidno pripada študentu izplačilo v neto znesku 988,13 EUR. Celoten strošek delodajalca je sestavljen iz bruto zneska za opravljeno delo ter prispevkov na bruto ter koncesijske dajatve. Na primeru izračuna znaša celotne strošek delodajalca 2.117,44 EUR. Ob predpostavki, da je delodajalec zavezanec za obračun davka na dodano vrednost in lahko znesek davka upošteva pri obračunu davka na dodano vrednost, predstavlja celoten strošek delodajalca 2.006,10 EUR.

Slika 10: Primer obračuna študentskega dela

TESTNI IZRAČUN: ŠTUDENSKO DELO			
		DAVČNA ŠTEVILKA: 88888888	
IME IN PRIIMEK			
NASLOV		DATUM IZPLAČILA: 10.5.20XX	
Naziv vrste plačila	Odstotek	Bruto v EUR	Neto v EUR
Bruto znesek za opravljeno delo		1.500,00	
Normirani stroški	10,00%	150,00	
Skupaj prispevki iz	15,50%	232,50	
Osnova za davek		1.117,50	
Davčni odtegljaj	25,00%	279,38	
NETO IZPLAČILO			988,13
SKUPAJ NAKAZILO			988,13
Prispevki iz bruto	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	15,50	232,50
Skupaj prispevki		15,50	232,50
Prispevki na bruto (plača delodajalec)	Osnova	Odstotek	Znesek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	1.500,00	8,85	132,75
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	1.500,00	6,36	95,40
Prispevek za zava. za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	1.500,00	0,53	7,95
Koncesijska dajatev (štipendije, ŠOS, posredniki)	1.500,00	16,00	240,00
Dotatna koncesijska dajatev (študentski domovi)	1.500,00	2,00	30,00
DDV od koncesijske dajatve	506,10	22,00	111,34
Skupaj prispevki in dajatve		55,92	617,44
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA			2.117,44
SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA zmanjšan za DDV			2.006,10

2.7.3 Prednosti in slabosti pri študentskem delu

Študentsko delo je za delodajalce fleksibilna oblika dela, ki predstavlja odgovor na nepredvidljive poslovne dogodke ter jim omogoča hipno prilagajanje svojim potrebam ali dogajanjem na trgu. Začasno in občasno delo dijakov in študentov omogoča delodajalcem selekcijo potencialnih prihodnjih kadrov in fleksibilno delovno silo za pokrivanje izrednih kadrovskega potreb (Kuralt, 2015, str. 17). Delo dijakov in študentov se skladno s 13. členom ZDR-1 ne sme opravljati, kadar so podani elementi delovnega razmerja.

Delodajalec ni zavezan k izplačilu odpravnine ob prenehanju razmerja in upoštevanju odpovednih rokov, kar znižuje njegove stroške poslovanja. Ravno tako ni zavezan k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve, dodatka za delovno dobo.

S študentskim delom lahko nadomestimo delovno silo za manj odgovorna in rutinska dela. Študentsko delo lahko prinese pozitivne učinke, tako da omogoči mladim prvi stik s trgom dela, delodajalcem pa selekcijo pri izbiri kadrov. Preden delodajalec ponudi zaposlitev študentu ali dijaku, je lahko z njim v času njegovega izobraževanja v smislu neobveznega delovnega razmerja (Spruk, 2013, str. 13).

3 PRIMERJALNA ANALIZA RAZLIČNIH OBLIK DELOVNEGA RAZMERJA

3.1 Metodologija

Pri izdelavi magistrskega dela sem uporabila podatke iz obstoječe strokovne literature, zakonodaje in sodne prakse ter teoretične izračune, iz katerih je viden celoten strošek delodajalca, delež plačanih prispevkov in davkov. Ugotovitve o tem, katera oblika delovnega razmerja je najbolj ugodna za delodajalca, so v tretjem poglavju podprte z odgovori, ki sem jih pridobila z intervjuji predstavnikov kadrovskih služb v treh podjetjih, kjer uporabljajo vsaj tri različne oblike zaposlitev, opisane v magistrskem delu. Odgovori intervjujev so podani anonimno.

Intervjuji so bili, po predhodnem dogovoru s predstavniki kadrovskih služb, opravljeni na sedežih podjetij. Izbrala sem polstrukturiran intervju s sedmimi vprašanji odprtega tipa. Intervjuji so trajali od pol do ene ure. Odgovore sem sproti beležila in so v celoti zapisani v prilogi magistrskega dela.

3.2 Primerjalna analiza

Za jasno ugotovitev, v kakšnih pogojih se določeno delo opravlja in kakšen je posameznikov pravni položaj, je bistvenega pomena pravna podlaga za delo. Razlikuje se namreč ali nekdo opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi in je v delovnem razmerju ali pa nekdo opravlja delo na podlagi pogodbe civilnega prava in je v civilnopravnem razmerju (Tičar, 2012, str. 12).

Vseživljenjsko učenje in vlaganje v človeški kapital sta v zadnjih letih jedro izobraževalnih politik in politik trga delovne sile. Raven znanj in spretnosti ter kakovost delovne sile sta opredeljena kot ključna konkurenčna dejavnika globalnega gospodarstva. Značilnosti, kot

so menjava delovnih mest, timsko delo in modeli zagotavljanja kakovosti, so tesno povezane z naraščajočo odgovornostjo delavcev in z njihovim večjim sodelovanjem pri odločanju (Ivančič et al., 2010, str. 161).

Učinkovito strukturiranje organizacij zahteva tesno prilagajanje med kontingenčnimi faktorji in značilnostmi strukture. Med najpomembnejše dejavnike, ki določajo strukturo organizacije sodijo njena velikost, starost, tehnični sistem in okolje. V teoriji so se razvile različne razlage, zakaj zunanji dejavniki vplivajo na oblikovanje praks v upravljanju s človeškimi viri. Perspektiva nadzora govori, da večje organizacije zahtevajo bolj formalizirano upravljanje človeških virov, da se izognejo notranjim konfliktom. Ekonomska perspektiva pravi, da bogatejše organizacije lažje oblikujejo drage sisteme upravljanja, ker lahko pokrijejo stroške. Politična perspektiva obravnava akterje kot so sindikati, profesionalne strukture, vlade, ki vplivajo na prakse v upravljanje s človeškimi viri. Institucionalna perspektiva ugotavlja posnemanje kadrovskih praks med organizacijami zaradi zunanjega izgleda. Kulturna perspektiva poudarja, da lahko v multinacionalnih organizacijah kultura vpliva na upravljanje z viri (Kanjuno Marčela & Ignjatović, 2004, str. 45).

V Tabeli 3 so strnjeni ključni elementi posameznih oblik dela. Na podlagi teh elementov primerjam prednosti in slabosti posameznih oblik delovnega razmerja z vidika delodajalca.

Posamezne oblike dela se bistveno razlikujejo v samem trajanju. Zaposlitev za nedoločen čas je oblika dela z nedoločenim časom trajanja. Sledi ji zaposlitev za določen čas, ki je časovno omejena na trajanje dveh let ali dlje, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. Pri najemu delovne sile preko agencij mora delodajalec ravno tako upoštevati ZDR-1, kdaj je posameznik lahko zaposlen za določen in kdaj nedoločen čas. Podjemna pogodba je kratkotrajna ali enkratna oblika dela, ki se konča z izpolnitvenim ravnanjem. Ravno tako je delo po pogodbi o avtorskem delu vezano na stvaritev določenega dela. Z dokončno stvaritvijo dela se konča tudi razmerje med naročnikom in avtorjem. Na čas in pogostost dela samostojnega podjetnika in študentskega dela naj bi vplival povečan obseg dela, torej povečano povpraševanje po delovni sili. Začasnost oziroma občasnost dela dijakov in študentov je bistven razlikovalni znak v razmerju do dela, ki ga pri delodajalcu na podlagi pogodb o zaposlitvi opravljajo delavci v delovnem razmerju. Po opravljenih intervjujih sem prejela potrditev, da se v realnosti oblike, katerih trajanje je kratkotrajno, velikokrat uporabljajo za daljši čas ali pa nadomeščajo zaposlovanje za nedoločen čas, saj predstavljajo delodajalcu lažje prilagajanje na spremembe na trgu. Delodajalci lahko lažje prilagajo potrebno delovno silo glede na tržne razmere v kratkotrajnih razmerah z delojemalci in se s tem izognejo temeljni obveznosti zagotavljanja plačila za delo, v kolikor delovne sile ne potrebujejo.

Delodajalec je delojemalcem v delovnem razmerju za nedoločen in določen čas in pri najemu delovne sile preko agencij dolžan zagotoviti delo in plačilo zanj za celoten čas

trajanja pogodbe o zaposlitvi. Obveznost zagotoviti delo sodi med obveznosti delodajalca in je v neposredni povezavi s temeljno obveznostjo delojemalca, opravljanjem dela, za katerega sta se stranki dogovorili. Osebam, ki opravljajo delo po podjemni in avtorski pogodbi, delo samostojnih podjetnikov in študentov se delodajalec zaveže zagotoviti delo za opravilo ene storitve ali enkratnega dela in ne nepretrgano opravljanje dela. To pomeni, da gre za enkratno izpolnitveno ravnanje.

Delodajalec je dolžan delojemalcem s pogodbo za nedoločen, določen čas in najetim delavcem preko agencij izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca, v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, zaradi osebnih okoliščin do skupaj največ sedem delovnih dni v koledarskem letu. Delodajalec je ravno tako dolžan zagotoviti pravico do odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta. To predstavlja za delodajalca dodatno finančno breme, ki pa se mu lahko izogne pri ostalih oblikah delovnega razmerja. Podjemna pogodba, pogodba o avtorskem honorarju, delo samostojnega podjetnika in študentsko delo so s tega vidika za delodajalca ugodnejše. Intervjuvani predstavniki kadrovskih služb so potrdili, da je slabost zaposlitve za določen, nedoločen čas ali pa najem delovne sile preko agencij plačilo nadomestil zaposlenim, ko dejansko ne opravljajo dela.

Delodajalci morajo delojemalcem v pogodbenem razmerju za določen, nedoločen čas in pri najemu delovne sile preko agencij plačati dodatke za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve ter dodatek za delovno dobo. Pri ostalih oblikah ni predpisana obveznost plačevanja dodatkov za delo v posebnih pogojih.

Delodajalec mora delojemalcem zaposlenim za določen ali nedoločen čas ter delavcem najetim preko agencij zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Podjemna pogodba, pogodba o avtorskem honorarju, delo samostojnega podjetnika in študentsko delo so s tega vidika za delojemalca ugodnejše, saj zakon zanje ne predpisuje izplačila stroškov v zvezi z delom.

Država nalaga delodajalcu dolžnost izplačila regresa za letni dopust zaposlenim za določen ali nedoločen čas ter najetim delavcem preko agencij najmanj v višini minimalne plače. Ravno tako je delodajalec dolžan izplačati jubilejno nagrado, v kolikor delojemalci izpolnjujejo pogoje zanje. S tega vidika je zaposlitev za določen čas ugodnejša od zaposlitve za nedoločen čas, saj je prva pripadajoča jubilejna nagrada ob 10. obletnici. Kar pomeni, da do izplačila ne pride zaradi narave trajanja zaposlitve za določen čas. Zakon ne predpisuje izplačila regresa in jubilejnih nagrad za delo po podjemni pogodbi, pogodbi o

avtorskem honorarju, delo samostojnega podjetnika in študentsko delo. To predstavlja stroškovno prednost za delodajalca.

Zdravstveni pregledi in izpiti varstva pri delu predstavljajo za delodajalce dodatno finančno obremenitev. Zato so s tega vidika zaposlitev za nedoločen čas, določen čas, najem delovne sile in delo preko študentskega servisa zanj manj ugodne, saj jih morajo v skladu z zakonom zagotoviti delojemalcem. Tem stroškom se izognejo v ostalih opisanih oblikah delovnega razmerja.

Odpravnine ni potrebno izplačati delojemalcem za delo po podjemni pogodbi, pogodbi o avtorskem honorarju, delo samostojnega podjetnika in študentsko delo. Zaposlenim za nedoločen čas je v skladu z zakonodajo delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, dolžan izplačati odpravnino. Delojemalcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima pravico do odpravnine, razen v primerih 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, in 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. Enako velja za najete delavce. Z vidika tega elementa so za delodajalca ugodnejše oblike zaposlitve, pri katerih ni potrebno izplačilo odpravnine. To je bilo izpostavljeno tudi s strani vodij kadrovskih služb, ki so sodelovali v intervjujih. Odpravnina in sam postopek odpuščanja odvečne ali neprimerne delovne sile je po njihovem mnenju drag, zapleten in naravnan v korist delavca.

Odpovedni rok je za delodajalca zaščitni ali obremenilni element. V primeru, da delojemalec sam odpove delovno razmerje, lahko v času odpovednega roka delodajalec nadomesti in izobrazí nadomestnega delojemalca. V primeru, da delodajalec odpove delovno razmerje pa je odpovedni rok zanj finančna obremenitev, saj mora v času odpovednega roka delojemalcu zagotoviti plačilo. Delovno razmerje za nedoločen in določen čas ima zakonsko opredeljen obvezen odpovedni rok. Pri najetih delavcih lahko v času odpovednega roka agencija nadomesti izgubo z novim delavcem, primernim za delovno mesto. Predmet podjemne pogodbe je enkratno izpolnitveno ravnanje. To pomeni, da pogodba preneha, ko je delo opravljeno brez odpovednega roka. Predmet avtorskega dela je stvaritev določenega dela. S končanjem stvaritvenega dela preneha brez odpovednega roka tudi pogodba o avtorskem delu. Delo samostojnih podjetnikov nima odpovednega roka razen v primeru dogovorov v pogodbi o poslovnem sodelovanju. Minimalni odpovedni rok pripada samostojnemu podjetniku v primeru, da je ekonomsko odvisna oseba. Tudi študentsko delo ne predpisuje odpovednih rokov.

Delodajalec je zaščiten z zakonom, da delojemalci ne smejo izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretji osebi njegovih poslovnih skrivnosti. Ravno tako med trajanjem

delovnega razmerja delojemalec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja delodajalec. Delodajalec lahko zaradi kršitve konkurenčne prepovedi zahteva povrnitev škode. S konkurenčno klavzulo se lahko delojemalec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, ki lahko traja najdlje za obdobje dveh let po prenehanju zaposlitve. Vendar pa če spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo. Iz opisanega sledi, da je delodajalec, ki ima z zaposlenimi sklenjeno zaposlitev za določen ali nedoločen čas, dobro varovan. Tudi pri vseh ostalih opisanih oblikah delovnega razmerja lahko delodajalec s podjemniki, avtorji, samostojnimi podjetniki in študenti podpiše pogodbo o varovanju poslovnih skrivnosti, ni pa varovan s konkurenčno klavzulo in konkurenčno prepovedjo.

Za delodajalca je ugodneje, če ni zakonsko določenega zneska minimalnega plačila za okrvavljeno delo. S tega vidika sta za delodajalca manj ugodna zaposlitev za nedoločen in določen čas tudi v obliki najema delovne sile, saj je določena minimalna mesečna plača v višini 804,96 EUR. Minimalno plačilo je določeno tudi za začasno in občasno delo dijakov in študentov, kjer znaša najnižja bruto urna postavka 4,53 EUR. Pri ostalih oblikah ni zakonsko predpisanega minimalnega plačila.

Država spodbuja zaposlovanje za nedoločen čas ter zaposlovanje težje zaposljivih ljudi tako, da delodajalcem nudi ugodnosti pri plačilu dajatev in s subvencijami. Pri ostalih oblikah državnih olajšav ni.

V delovnem razmerju za nedoločen in določen čas in najemu delovne sile se delojemalec prostovoljno vključi v organiziran proces, v katerem za plačilo osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih delodajalca. Obveznost opravljanja dela pomeni tudi spoštovanje delodajalčevih navodil in spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Delojemalec je dolžan delodajalca obveščati o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti. Vzdržati se mora vseh škodljivih ravnanj, ki bi delodajalcu materialno ali moralno škodovala. Delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja oseba, ki je po avtonomni presoji delodajalca najprimernejša in za konkretno delo usposobljena. Zato je v interesu delodajalca, da to delo opravlja samo ta oseba in ne nekdo drug, ki ga pooblasti delavec. V tem se razlikuje civilno pravno razmerje na primer podjemna pogodba, pri katerem nujnost izvrševanja ali izvršitve ni nujno naložena zgolj pogodeni stranki. Bistven je delovni učinek, delovni rezultat.

Pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen in določen čas delavec ne odgovarja za končni rezultat, tako kot podjemnik, avtor ali samostojni podjetnik. Pri podjemni pogodbi, avtorskem delu in delu samostojnega podjetnika izvajalec opravlja delo v svojem imenu, za svoj račun in svoj riziko. Delojemalec je odškodninsko odgovoren le v primeru, da

delodajalcu namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo. To mora biti dokazano in evidentirano.

Podjemnik je dolžan izvršiti delo po dogovoru in po pravilih posla. Izvršiti ga mora v določenem času drugače lahko naročnik odstopi od pogodbe in zahteva povrnitev škode. Avtor mora naročniku zagotoviti predmet avtorske pogodbe. Pri delu mora upoštevati želje in navodila naročnika, vendar načeloma velja, da je pri svojem delu neodvisen in lahko kadarkoli enostransko odpove pogodbo. Delo mora opraviti v roku določenem v pogodbi, v primeru zamude lahko sledi pogodbeni kazni razen, če so v pogodbi določeni primeri opravičljive zamude. Velja tudi, da mora avtor naročnika opozoriti o vseh pomanjkljivostih in ravnanju, ki bi škodilo njegovim interesom. V primeru avtorske pogodbe avtor ni odgovoren za uspeh dela. Delodajalci morajo ob uporabi začasnega in občasnega dela dijakov in študentov upoštevati enake določbe odškodninske odgovornosti kot pri zaposlitvi za določen in nedoločen čas.

Med delovna sredstva štejemo zemljišča, zgradbe, transportna sredstva, delovna orodja, opremo, inventar, pogonske stroje. V primeru delovnega razmerja za določen in nedoločen čas, najemu delovne sile ter študentom mora delodajalec zagotoviti delovna sredstva. V kolikor uporabljajo svoja, jim je dolžan izplačati nadomestilo za uporabo delovnih sredstev. Pri ostalih oblikah si morajo podjemnik, avtor ali podjetnik sami zagotoviti delovna sredstva. V kolikor uporabljajo delodajalčeva, jim mora ta zanje zaračunati najemnino. V kolikor jim ne, je to kazatelj na možnost prikritega delovnega razmerja.

Obveznost delodajalca je tudi varovanje dostojanstva delavca pri delu in varstvo delavčevih osebnih podatkov. Pri varovanju dostojanstva določa ZDR-1 predvsem varnost delavca pred izpostavljenostjo spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca ali sodelavcev na delovnem mestu. Nekatere pravice imajo status ustavne pravice, to so pravica dela ali svoboda dela, sindikalno združevanje, stavke, soupravljanje. Delovno razmerje opredeljuje tudi socialno pravni položaj delavca, saj je delovno razmerje pravni naslov za vključitev v socialna zavarovanja. Iz tega sledi, da nudi zaposlitev za nedoločen ali določen čas večjo socialno varnost delojemalcem kot ostale civilno pravne pogodbe. Zaposlitev za nedoločen čas nudi najvišjo socialno varnost delavcem, medtem ko najetim delavcem zaradi posredovanja agencij in s tem lažjemu odpuščanju delodajalca ta oblika predstavlja manjšo socialno varnost.

Med ostale stroške lahko štejemo izobraževanje kadra, nadomeščanje delovne sile, stroške kadrovske službe, iskanje novega kadra, stroške delovne obleke ter stroški neformalnega druženja in povezovanja zaposlenih. Te ostale stroške so izpostavili intervjuvani predstavniki kadrovskih služb. Delodajalec mora pri zaposlitvi za določen in nedoločen čas ter študentskem delu zagotoviti določeno raven izobraževanja pri novih projektih, novi zakonodaji in novem tehnološkem procesu. Pri najemu delovne sile preko agencij lahko ta strošek nosi agencija, odvisno od pogojev določenih v pogodbi med uporabnikom in

agencijo. Pri ostalih opisanih oblikah strošek izobraževanja nosi delavec, saj mora sam zagotoviti ustrezno raven usposobljenosti, da je izbran za opravljanje določenega dela.

Stroški kadrovske službe so največji pri zaposlitvi za nedoločen in določen čas. Delodajalec mora voditi prijave v socialna zavarovanja, urejati vso dokumentacijo, zdravniške preglede ter voditi postopke izbire novih sodelavcev. V trajanju zaposlitve mora voditi celotno kadrovske evidenco ter izplačila in se ukvarjati z neustreznimi kadri. Delodajalec si z najemom agencije za posredovanje delovne sile skrajša postopke pri izbiri novih sodelavcev, olajšano mu je ravnanje z neustreznimi kadri, saj je v primerih, ko delavec ne izpolnjuje pričakovanih delovnih rezultatov, kadar koli možna zamenjava z ustrežnejšim, ki ga prav tako zagotovi agencija. Ob izbiri primerne kandidata agencija vodi celoten zaposlitveni postopek, ureja vso dokumentacijo in vodi celotno kadrovske področje. S tem si lahko delodajalec zniža stroške. Stroški kadrovske službe pri ostalih oblikah so za delodajalca zanemarljivi.

Tabela 3: Primerjava lastnosti posameznih oblik dela

	Zaposlitev za nedoločen čas	Zaposlitev za določen čas	Najem delovne sile preko agencij	Podjemna pogodba	Pogodba o avtorskem delu	Delo samostojnega podjetnika	Študentsko delo
Trajanje	Nedoločen čas	Določen čas	Ne/določen čas	Enkratno izpolnitveno ravnanje	Stvaritev dela	Glede na povečan obseg dela	Glede na povečan obseg dela
Obveznost zagotavljanja dela	Da	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Ne
Plačilo nadomestil	Da	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Ne
Dodatki za delo v posebnih pogojih	Da	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Ne
Povračila stroškov v zvezi z delom	Da	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Ne
Regres, jubilejna nagrada	Da	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Ne
Zdravstveni pregled in izpit varstva pri delu	Da	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Da
Odpravnina	Da	Da/Ne	Da	Ne	Ne	Ne	Ne
Odpovedni rok	Da	Da/Ne	Da	Ne	Ne	Da/Ne	Ne
Konkurenčna klavzula, varovanje poslovnih skrivnosti	Da	Da	Da	Da/Ne	Da/Ne	Da/Ne	Da/Ne
Minimalno plačilo	Da	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Da
Državne olajšave	Da	Ne	Da	Ne	Ne	Ne	Ne
Odgovornost delavca delodajalcu	Ne	Ne	Ne	Da	Da	Da	Ne
Delovna sredstva	Ne	Ne	Ne	Da	Da	Da	Ne
Socialna varnost	Da	Da	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne

Nadomeščanje delovne sile zaradi različnih vzrokov je najdražje pri zaposlovanju za nedoločen in določen čas. V primeru krajše odsotnosti mora delodajalec delavcu plačevati nadomestilo in plačilo za delo nekemu, ki ga nadomešča. V primeru daljše odsotnosti mora izbrati novega primernega kandidata, kar ravno tako predstavlja strošek. V primeru najema delovne sile preko agencij lahko nadomeščanje delovne sile zagotovi agencija. Pri ostalih oblikah je nadomeščanje težavno zgolj v primeru, da delodajalec ne najde enako usposobljenega in cenovno ugodnega delavca. Izogne pa se plačilu vseh nadomestil.

Tabela 4: Stroški delodajalca za plačilo za opravljeno delo za posamezne oblike dela

	Zaposlitev za nedoločen čas	Zaposlitev za določen čas	Najem delovne sile preko agencij	Podjemna pogodba po 18. členu ZPIZ-2	Podjemna pogodba po 20. členu ZPIZ-2	Pogodba o avtorskem delu po 18. členu ZPIZ-2	Pogodba o avtorskem delu po 20. členu ZPIZ-2	Delo samostojnega podjetnika	Študentsko delo
Bruto plačilo	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Skupaj prispevki iz bruto zneska	331,50	331,50	331,50	327,90	95,40	327,90	95,40	0,00	232,50
Skupaj prispevki na bruto znesek	240,60	245,10	240,60	140,70	140,70	140,70	140,70	0,00	236,10
Dohodnina	167,65	167,65	167,65	255,53	313,65	255,53	313,65	0,00	279,38
Posebni davek	0,00	0,00	0,00	375,00	375,00	0,00	0,00	0,00	270,00
Prehrana in prevoz	159,40	159,40	159,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Neto plačilo	1.000,85	1.000,85	1.000,85	916,58	1.090,85	916,58	1.090,95	1.500,00	988,13
Provizija	0,00	0,00	225,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Celoten strošek delodajalca	1.900,00	1.904,50	2.125,00	2.015,70	2.015,70	1.640,70	1.640,70	1.500,00	2.006,10

V Tabeli 4 sem povzela stroške delodajalca za predstavljene oblike dela v magistrskem delu. Vsi izračuni so bili narejeni na predpostavki, da znaša bruto plačilo 1.500,00 EUR. Celoten strošek delodajalca je pri različnih oblikah zaposlitve sestavljen iz bruto plačila, prispevkov delodajalca, posebnega davka na določene prejemke, povračil za prehrano in prevoz ter provizije.

Celoten strošek delodajalca znaša za zaposlitev za nedoločen čas 1.900,00 EUR. Ta znesek je vsota bruto plačila, prispevkov na bruto plačilo ter stroškov prehrane in prevoza. Strošek zaposlitve za določen čas je 4,50 EUR višji kot pri zaposlitvi za nedoločen čas. Razlika izhaja iz višine plačanega prispevka za zavarovanje za primer brezposelnosti v breme delodajalca, ki je petkratnik zneska določenega v zakonu, ki ureja prispevke za socialno varnost, za ves čas trajanja zaposlitve za določen čas. V primeru zaposlitve za nedoločen čas pa mu tega prispevka ni potrebno plačevati prvi dve leti. Iz opisanega sklepam, da tako majhna razlika v višini stroška delodajalca za mesečno plačilo ne vpliva na izbiro zaposlitve za določen ali nedoločen čas. Na izbiro zaposlitve za določen ali nedoločen čas vplivajo drugi elementi, kot so izplačilo odpravnine in trajanje zaposlitve ter s tem odzivnost delodajalca na spremembe na trgu.

Strošek delodajalca za mesečno plačilo je pri najemu delovne sile ob predpostavki, da je bruto znesek pri vseh izračunih 1.500,00 EUR, dražji za znesek provizije, ki jo zaračuna agencija. V praksi se velikokrat zgodi, da strošek provizije nosi delavec na način, da je njegovo plačilo za delo že v izhodišču določeno nižje.

Podjemna in avtorska pogodba imata pri izplačilu dohodka nekaj skupnih lastnosti. Pri obeh je treba upoštevati normirane stroške v višini 10 % in plačati akontacijo dohodnine v višini 25 %. Tako podjemnik kot avtor morata plačati tudi prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje ter prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v kolikor sta zavarovana po 18. členu ZPIZ-2. Tudi delodajalec je zavezan k plačilu prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevka za zdravstveno zavarovanje. Bistvena lastnost, zaradi katere se razlikuje celoten strošek podjemne in avtorske pogodbe, je plačilo posebnega davka na določene prejemke. Tega je delodajalec dolžan plačati le za plačilo dela po podjemni pogodbi. Celoten strošek delodajalca se med podjemno in avtorsko pogodbo razlikuje za 375,00 EUR. Delo po podjemni pogodbi je dražje in znaša 2.015,70 EUR, celoten strošek za delo po avtorski pogodbi pa znaša 1.640,70 EUR. V kolikor je oseba zavarovana ali ne po 18. členu ZPIZ-2 se razlikuje neto izplačilo podjemniku ali avtorju. Na celoten strošek delodajalca pa to ne vpliva. Pri teh dveh oblikah dela ima delodajalec le stroške, povezane s plačilom za opravljeno delo.

Na podlagi navedenega lahko zaključimo, da je davčno breme pri podjemni pogodbi za izplačevalca dohodka višje kot pri avtorski pogodbi in je zato zanj dražja oblika dela. V skladu s tem je bolj smiselno, da se kjer narava dela ustreza definiciji, za izvedbo storitev sklene avtorska pogodba. Pri tem je potrebno biti pozoren, ali lahko predmet pogodbe

opredelimo kot avtorsko delo oziroma ali lahko to zagovarjamo v primeru inšpekcijskega nadzora. Kadar presodimo, da predmeta pogodbe nikakor ni mogoče opredeliti kot avtorsko delo, je v izogib davčnemu tveganju bolj smiselno, da sklenemo podjemno pogodbo, ne glede na dražje stroške dela za delodajalca.

Kot je razvidno iz Tabele 4 je za vsa plačila potrebno odtegniti davek in socialne prispevke, razen za plačilo samostojnemu podjetniku. Ta za opravljeno delo izstavi račun, ki ga delodajalec poravna. V našem primeru znaša celoten strošek 1.500,00 EUR, toliko kot je vrednost računa. Neto znesek, ki ga dobi samostojni podjetnik je bruto znesek zmanjšan za sorazmerni del mesečnih prispevkov in akontacije dohodnine, ki jih mora na mesečni ravni samostojni podjetnik sam plačati državi. Pri tej obliki ima delodajalec le stroške, povezane s plačilom za opravljeno delo.

Celoten strošek za začasno in občasno delo dijakov in študentov znaša 2.006,10 EUR. Začasno in občasno delo dijakov in študentov je vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Od te vrste dela se plačujeta koncesijska in dodatna koncesijska dajatev. Zaradi obremenitve delodajalca s plačilom koncesijskih dajatev in prispevkov za socialno zavarovanja je ta oblika dela dražja, ko primerjamo znesek mesečnega plačila, od zaposlitve za določen ali nedoločen čas. V primeru, da delodajalec ni davčni zavezanec je strošek še višji in znaša 2.117,44 EUR.

Najnižji strošek mesečnega plačila za delodajalca je plačilo samostojnemu podjetniku. Sledi ji pogodba o avtorskem delu, zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas, študentsko delo, podjemna pogodba in najem delovne sile. Vendar celoten strošek delodajalca ne moremo ovrednotiti zgolj na podlagi višine mesečnega plačila za delo. Kot je predstavljeno v Tabeli 3 in skozi poglavja v magistrskem delu, ima delodajalec tudi druge obveznosti do delojemalca. Te se razlikujejo glede na posamezno obliko delovnega razmerja.

ZDR-1 v drugem odstavku 13. člena v primeru obstoja elementov delovnega razmerja prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, razen če tako določa zakon. Kršenje te prepovedi ZDR-1 sankcionira kot prekršek. Osebe, ki so bodisi v prikritem bodisi objektivno dvoumnem delovnem razmerju, formalnopravno sicer niso v delovnem razmerju in nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi, lahko pa je njihov položaj enak ali podoben položaju delavcev v delovnem razmerju. V tem primeru bi morali biti upravičeni do delovnopravnega varstva prava (Tičar, 2012, str. 14).

3.2.1 Izsledki odgovorov intervjuja

V intervjuvanih podjetjih se poslužujejo zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitve za določen čas, najem delovne sile preko agencij, študentskega dela, dela samostojnih podjetnikov,

avtorske in podjemne pogodbe.

Najpogostejša oblika zaposlitve v intervjuvanih podjetjih je zaposlitev za nedoločen čas in zaposlitev za določen čas. Sledijo jima študentsko delo, najem delovne sile preko agencij, delo samostojnih podjetnikov in občasno avtorska in podjemna pogodba.

Glavni razlogi za izbiro zaposlitve za nedoločen čas je zakonska omejitev, ki jo določa ZDR-1. Poleg tega na izbiro te oblike vpliva tudi izogib konstantnega izobraževanja in uvajanja zaposlenih v primeru, da bi se delojemalci menjavali na delovnem mestu, kar je obenem prednost te oblike. Prednost te oblike je po mnenju vodilnih kadrovskih služb v večji pripadnosti zaposlenih in manjši fluktuaciji na posameznem delovnem mestu. Slabost te oblike je težje in drago odpuščanje delovne sile ter s tem prilagajanje na tržne razmere ter plačilo nadomestil v času odsotnosti zaradi bolezni ali dopusta. Poleg tega je potrebno zaposlenim plačati malico in prevoz, regres, zdravniške preglede, delovno obleko.

Razlogi za izbiro zaposlitve za določen čas so fleksibilnost v prilagajanju potreb po delovni sili. V kolikor delavec ni primeren ali sposoben za delovno mesto ga lažje nadomestijo z ustreznjšim kadrom, kar predstavlja veliko prednost. To obliko zaposlitve uporabljajo tudi kot nadomeščanje poizkusnega dela zaradi manjše administrativne obremenitve. Prednost je tudi v tem, da so zaposleni bolj motivirani v želji, da bi obdržali zaposlitev po poteku pogodbe. Slabost pa se kaže v manjši pripadnosti zaposlenih.

Razlog za izbiro dela samostojnih podjetnikov je v usklajevanju potreb po delovni sili zaradi neenakomerno porazdeljenega dela skozi leto. Delodajalcu omogoča večjo fleksibilnost. Prednost te oblike je v nizkem strošku plačila za delo, ni potrebno plačevati nadomestil v času odsotnosti ter povračil stroškov, regresa. Slabost te oblike je v nezanesljivosti, saj niso zavezani na vsakodnevni prihod na delo ter nevarnost kazni v primeru inšpekcijskega nadzora.

Razlog za izbiro najema delovne sile preko agencij je v manjših administrativnih stroških ter v prihranku časa v postopku iskanja ustreznega kadra. Slabost predstavlja višji strošek za plačilo, ravno tako opažajo, da zaposleni niso navdušeni nad delom preko agencije zaradi manjše stalnosti in s tem manjše socialne varnosti.

Študentsko delo je uporabno za nadomeščanje primanjkovanja kadra zaradi letnih dopustov ali v primeru kratkotrajnega povečanja obsega dela. Je pa to draga oblika dela, primerna za nadomeščanje proizvodnih delavcev, ki opravljajo rutinsko delo. Plačilo temelji na opravljenih urah, brez izplačil nadomestil, malice ali prevoza. Slabost te oblike je v tem, da opažajo neresnost študentov. Nikoli ne vedo ali se bodo držali dogovora in res prišli na delo. Lahko se odločijo, da ne bodo več delali, delodajalec pa ni varovan z odpovednim rokom. Ne glede na to, da ni obveznih toliko plačil kot pri zaposlitvi za določen in

nedoločen čas (nadomestila, malica, prevoz ...) je ta oblika draga, predpisana je minimalna urna postavka.

Delo preko avtorske pogodbe in podjemne pogodbe je izjema za specifične primere dela, kjer so potrebni strokovnjaki. Za opravljanje del, kjer ne potrebujejo redno zaposlenih. Slabost je ta, da je to draga oblika dela, vendar jim dopušča fleksibilnost.

Posamezne oblike različno vplivajo na vedenje zaposlenih. Predstavniki kadrovskih služb opažajo, da so najbolj motivirani zaposleni za določen čas zaradi želje po zaposlitvi za nedoločen čas. Nekaj izjem je tudi med študenti, ki se želijo dokazati in morda ob zaključku študija zaprositi za delovno mesto. Najbolj pripadni podjetju so zaposleni za nedoločen čas. Zaposleni za nedoločen čas se zaradi varnosti zaposlitve ne trudijo več tako močno, predvsem na manj plačanih delovnih mestih. Najmanj pripadni podjetju so delavci najeti preko agencij. Zaposlitev za nedoločen čas vpliva tako, da je zaposleni bolj lojalni podjetju in se počuti vrednejšega, vendar je manj motiviran, saj ima zagotovljeno plačilo za delo. Opažajo, da niso pripravljene delati nadur tako kot samostojni podjetniki. Samostojni podjetniki se bolj trudijo in so pripravljene delati več nadur, saj je njihovo plačilo odvisno od tega, koliko ur so delali. Študentje in podjemniki so najmanj zanesljivi in pripadni, njihova edina motivacija je plačilo za delo.

Na podlagi pridobljenih odgovorov sem ugotovila, da je za izbrana intervjuvana podjetja stroškovno najugodnejša zaposlitev za nedoločen čas in določen čas ali pa delo samostojnih podjetnikov. Za krajša nadomeščanja pa študentsko delo.

Stroškovno je najugodnejša zaposlitev za določen čas v primeru proizvodnih delavcev, saj omogoča največjo fleksibilnost. V primeru zaposlovanja strokovnega kadra na področju strojnikov, finančnikov, pravnikov in podobno je ugodnejša zaposlitev za nedoločen čas. V interesu jim je namreč, da imajo izobražene in v delovni proces vpeljane posameznike ter da se jim ni potrebno ukvarjati z iskanjem nadomestnih zaposlitev za ta delovna mesta. Iskanje in uvajanje primerne kadra namreč predstavlja na zahtevnejših delovnih mestih dodaten strošek za podjetje.

Dodatni stroški poleg plačila za delo so po besedah vprašanih predstavnikov kadrovskih služb stroški izobraževanja in usposabljanja, preizkusi raznih spretnosti potencialnih kandidatov, občasno nastopijo tudi stroški za izvedbo internih psiholoških testiranj. Dodatne stroške pri zaposlitvi za nedoločen čas, ki jih ni pri samostojnih podjetnikih in študentskem delu, predstavljajo vodenje kadrovskih evidenc, izbira kandidatov za nova delovna mesta, obračun plače, izobraževanje, iskanje kadra, delovne obleke. Dodatni stroški nastopijo, ko morajo zaposlenim izplačati jubilejne nagrade, dodatke in regres ali pa plačati zdravniške preglede. Dodaten strošek predstavljajo tudi pikniki, kjer se zaposleni družijo in povezujejo na neformalni ravni. Pri izbiri študentov je najmanj stroškov postopka izbire in usposabljanja. Pri agencijskem sodelovanju nastanejo dodatni stroški za

storitev agencije, vendar je prihranek v času, saj se skrajša čas za izbor kadra ter časovno manj časa namenijo administraciji ob zaposlitvi, minimalen strošek predstavlja tudi letni strošek objave oglasov na spletnih portalih za prosta delovna mesta.

Nazadnje sem v intervjuju zastavila vprašanje, kaj je razlog za prevladujočo obliko delovnega razmerja v podjetju. Izpostavljen razlog je bil fleksibilnost v primeru prevladujoče oblike zaposlitve za določen čas. Pri prevladujoči obliki zaposlitve za nedoločen čas pa so glavni razlogi zakonodajna omejitev, zadržati kader, ki so ga potrebno izobrazili in je usposobljen za dela v njihovem podjetju in se tako izognejo dodatnim stroškom iskanja novega kadra, pozitivna delovna klima ter splet odnosov med zaposlenimi ugodnimi za timsko delo.

3.3 Odgovori na raziskovalna vprašanja

3.3.1 Raziskovalno vprašanje 1: Katere oblike zaposlitvenega razmerja omogoča slovenska zakonodaja?

Fleksibilnost ali zmožnost podjetij, da se prilagodijo zahtevam trga dela ima pri zaposlovanju veliko oblik. Slovenska zakonodaja omogoča zaposlitev za nedoločen čas, določen čas, najem delovne sile preko agencij, delo po podjemni pogodbi, avtorsko delo, delo samostojnih podjetnikov in študentsko delo. Vsaka oblika ima svoje lastnosti in pravila. ZDR-1 v primeru obstoja elementov delovnega razmerja prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, razen če tako določa zakon. Kršenje te prepovedi ZDR-1 sankcionira kot prekršek. Delo se tako lahko opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali pa v civilnopravnem razmerju.

3.3.2 Raziskovalno vprašanje 2: Kaj so prednosti in slabosti posamezne oblike delovnega razmerja z vidika delodajalca?

3.3.2.1 Zaposlitev za nedoločen čas

Prednosti zaposlitve za nedoločen čas so:

- delavec sam neposredno opravi delo, za katero je bil s strani vodstva izbran za sposobnega,
- delavec je zavezan k spoštovanju pravil in predpisov nadrejenega,
- delavec je zavezan k varovanju poslovnih skrivnosti,
- delodajalec je zavarovan s konkurenčno klavzulo in možnostjo prepovedi konkurence,
- delavec je dolžan obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki lahko vplivajo na izpolnjevanje poslovnih dolžnosti,
- med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za

svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja delodajalec,

- dodeljuje delodajalcu pravico pri zaposlovanju, da lahko preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje del,
- državne spodbude v obliki plačevanja nižjih prispevkov,
- odpovedni rok,
- vlaganje v človeške vire predstavlja konkurenčno prednost in predstavlja varno naložbo, zaposlovanje za nedoločen čas lahko pomeni večjo pripadnost in zanesljivost delojemalcev, ker v zameno pridobijo večjo socialno varnost.

Slabosti zaposlitve za nedoločen čas so:

- zaposlovanje za nedoločen čas delodajalca omejuje v prožnosti in odzivnosti na tržne spremembe,
- dodatni stroški zdravniških pregledov in izpit varstva pri delu,
- izplačilo nadomestil,
- izplačilo dodatkov,
- zagotavljanje dela,
- povračila stroškov zvezi z delom,
- delojemalec ne odgovarja za končni rezultat,
- zakonske omejitve odpovedi pogodbe s strani delodajalca,
- strošek odpravnine,
- odpovedni rok,
- zakonsko določeno minimalno plačilo,
- stroški kadrovske službe in izobraževanja.

3.3.2.2 Zaposlitev za določen čas

Prednosti zaposlitve za določen čas so:

- preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, kar pomeni večjo fleksibilnost,
- delavec sam neposredno opravi delo, za katero je bil s stani vodstva izbran za sposobnega,
- delavec je zavezan k spoštovanju pravil in predpisov nadrejenega,
- delavec je zavezan k varovanju poslovnih skrivnosti,
- delavec je dolžan obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki lahko vplivajo na izpolnjevanje poslovnih dolžnosti,
- med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja delodajalec,

- dodeljuje delodajalcu pravico pri zaposlovanju, da lahko preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje del.

Slabosti zaposlitve za določen čas so:

- dodatni stroški zdravniških pregledov in izpit varstva pri delu,
- izplačilo nadomestil,
- izplačilo dodatkov,
- zagotavljanje dela,
- povračila stroškov zvezi z delom,
- delojemalec ne odgovarja za končni rezultat,
- zakonske omejitve, v katerih primerih je lahko taka pogodba sklenjena,
- časovna omejitev, za koliko časa in kolikokrat se lahko podaljša,
- odpravnina tudi ob prenehanju pogodbe razen v izjemnih primerih, kot so nadomeščanje začasno odsotnega delavca, sezonsko delo, javna dela,
- prispevek delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti v višini petkratnika zneska, določenega v zakonu, ki ureja prispevke za socialno varnost, za ves čas trajanja zaposlitve za določen čas,
- zaposlovanje za določen čas lahko pomeni manjšo pripadnost in zanesljivost delojemalcev, ker z zaposlitvijo za določen čas pridobijo manjšo socialno varnost,
- zakonsko določeno minimalno plačilo,
- stroški kadrovske službe in izobraževanja.

3.3.2.3 Najem delovne sile preko agencij

Najem delovne sile preko agencij je mogoč v obliki zaposlitve za določen ali nedoločen čas. Tako veljajo vse zgoraj opisane prednosti in slabosti za ti dve obliki. Razlikuje se v spodaj opisanih prednostih in slabostih.

Prednosti najema delovne sile preko agencij so:

- fleksibilnost pri načrtovanju delovnega procesa zaradi lažjega odpuščanja,
- krajši postopki pri izbiri novih sodelavcev, saj agencije izberejo primerne kandidate,
- ni potrebno imeti kadrovskega oddelka, saj to urejajo agencije.

Slabosti najema delovne sile preko agencij so:

- strošek provizije,
- najeti delavci se lahko počutijo manjvredne ali pa niso dovolj motivirani.

3.3.2.4 Podjema pogodba

Prednosti podjemne pogodbe so:

- Podjemnik se s podjemno pogodbo zaveže opraviti določen posel, njegova obveznost ima značilnost obligacije rezultata,
- ni bistven potek opravljanja dela temveč le dosežek v pogodbi opredeljenega končnega rezultata,
- enkratno izpolnitveno ravnanje,
- podjemnik odgovarja za končni rezultat,
- delodajalec lahko zahteva povrnitev škode,
- delo opravlja izven rednega delovnega procesa delodajalca,
- delodajalec ni zavezan k izplačilu odpravnine ob prenehanju razmerja in upoštevanju odpovednih rokov,
- delodajalec ni zavezan k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, delodajalec ni dolžan zagotoviti odmora za malico in plačati zdravniškega pregleda,
- opravljeno delo oziroma končni rezultat je pogojeno s plačilom, zato je kvaliteta izvedbe naloge boljša.

Slabosti podjemne pogodbe so:

- podjemnik ni dolžan osebno opraviti posla, kar lahko vpliva na rezultat,
- drago plačilo zaradi visokih obdavčitev,
- ni odpovednega roka, ki bi ščitil delodajalca ob nenadni odpovedi sodelovanja. Ker delo preko podjemne pogodbe ne predstavlja socialne varnosti za podjemnika, je le-ta nagnjen k iskanju druge zaposlitve in je edini motivator za njegovo delo višina plačila,
- nadzorom delovnih inšpektorjev.

3.3.2.5 Avtorska pogodba

Prednosti avtorske pogodbe so:

- delo opravljeno po pogodbi o avtorskem delu avtor opravlja izven rednega delovnega procesa delodajalca,
- z izročitvijo dela se na naročnika prenesejo vse pravice in obveznosti,
- enkratno izpolnitveno ravnanje,
- ni stroškov kadrovske službe in izobraževanja,
- delodajalec ni zavezan k izplačilu odpravnine, k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, delodajalec ni dolžan zagotoviti odmora za malico in plačati zdravniškega pregleda.

Slaboti avtorske pogodbe so:

- avtor mora upoštevati želje in navodila naročnika, vendar načeloma velja, da je pri svojem delu neodvisen in lahko kadarkoli enostransko odpove pogodbo,
- za rezultat dela odgovarja le v primeru, ko je v pogodbi navedeno, da se poleg pravic distribucije na naročnika prenesejo tudi materialne pravice,
- potrebno je biti pozoren, ali lahko predmet pogodbe opredelimo kot avtorsko delo oziroma ali lahko to zagovarjamo v primeru inšpekcijskega nadzora.

3.3.2.6 Delo samostojnega podjetnika

Prednosti pri delu samostojnih podjetnikov so:

- nizki stroški plačila za delo zaradi izogiba obdavčitve,
- lastništvo produkcijskih sredstev samostojnih podjetnikov,
- delodajalec ni zavezan k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, delodajalec ni dolžan zagotoviti odmora za malico in plačati zdravniškega pregleda,
- ni izplačila odpravnine,
- ni stroškov kadrovske službe in izobraževanja,
- fleksibilna oblika reguliranja potrebne delovne sile.

Slabosti pri delu samostojnih podjetnikov so:

- samostojni podjetnik je nagnjen k iskanju druge zaposlitve in je edini motivator za njegovo delo višina plačila, kar se kaže v manjši pripadnosti in zanesljivosti,
- zakonska omejitev uporabe te oblike in možnost kazni v primeru inšpekcijskega nadzora.

3.3.2.7 Študentsko delo

Prednosti študentskega dela so:

- študentsko delo je fleksibilna oblika dela, ki predstavlja odgovor na nepredvidljive poslovne dogodke ter omogoča hitro prilagajanje dogajanju na trgu,
- začasno in občasno delo dijakov in študentov omogoča delodajalcem selekcijo potencialnih prihodnjih kadrov in fleksibilno delovno silo za pokrivanje izrednih kadrovskega potreb,
- ni stroškov kadrovske službe,
- delodajalec ni zavezan k izplačilu odpravnine, k izplačilu regresa, dopusta in drugih nadomestil, prehrane, prevoza, dodatkov za delo v posebnih pogojih dela.

Slabosti študentskega dela so:

- minimalno določeno plačilo,
- draga oblika dela,
- veljajo določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu,
- nezanesljiva oblika dela, študentje lahko odidejo brez odpovednega roka.

3.3.3 Raziskovalno vprašanje 3: Katera oblika delovnega razmerja je najugodnejša za delodajalca?

S stroškovnega vidika so najugodnejše oblike delovnega razmerja tiste, ki ne predpisujejo drugih obveznosti delodajalca kot plačilo za opravljeno delo. Tako je s tega vidika najugodnejša oblika delo samostojnega podjetnika. Vendar pa ta oblika ni nujno pravno dovoljena in v današnjem času velikokrat zlorabljena. Avtorsko delo je ozko omejeno na storitve, ki so zajete znotraj tega dela. Podjemna pogodba ima najdražje mesečno plačilo za delo med drugimi oblikami zaposlitve. V kolikor delodajalec pred državnim nadzorom ne more upravičiti drugih oblik zaposlitve, kot oblike, ki ne vsebujejo elementov zaposlitve za določen ali nedoločen čas, sklepam, da je s stroškovnega vidika kot z vidika obveznosti in pravic najugodnejša zaposlitev za nedoločen in določen čas. Te dve obliki dodatno stroškovno obremenjujeta delodajalca z vodenjem kadrovske evidenc in s plačili nadomestil, dodatkov in povračil stroškov. Celoten strošek delodajalca je zaradi nižjih stroškov pri odpovedi delovnega razmerja nižji pri zaposlitvi za določen čas. Zaposlitev za določen čas omogoča delodajalcu večjo fleksibilnost pri prilagajanju na tržne razmere napram zaposlitvi za nedoločen čas in s tem optimizacijo stroškov. Po drugi strani zaposlitev za nedoločen čas omogoča zniževanje stroškov uvajanja in izobraževanja novih zaposlenih, saj je fluktuacija na delovnih mestih manjša. Glede na pridobljene odgovore z intervjujem sem ugotovila, da je pomembna tudi pripadnost in zanesljivost, ki je največja pri zaposlitvi za nedoločen čas. V kolikor je povpraševanje po proizvodih ali storitvah podjetja celo leto konstantno, je smiselno, da delodajalec zaposluje za nedoločen čas in se s tem izogne stroškom uvajanja in izobraževanja. Morebitnim neustreznim delovnim kadrom pa naj se izogne s koriščenjem možnosti poizkusnega dela. V primeru, da povpraševanje po proizvodih ali storitvah podjetja med letom niha pa je smiselno, da delodajalec zaposluje za določen čas in s tem doseže večjo fleksibilnost in nižje stroške pri odpuščanju odvečne delovne sile. Delodajalec se lahko izogne delu stroškov izobraževanja in kadrovske službe tako, da najame delovno silo preko agencij. Smiselnost je le v višini zaračunane provizije agencije. V primeru, da želi delodajalec kratkoročno nadomestiti povečan obseg dela, se lahko poslužuje tudi študentskega dela, ki ob prenehanju ne predstavlja stroškov za delodajalca.

Na drugi strani zaposlitev za določen in nedoločen čas delodajalcu zagotavljata največ pravic, kot so varovanje poslovnih skrivnosti, uboganje navodil in konstantnost delovne

sile. Vse delavčeve dodatne obveznosti, od spoštovanja poslovnih skrivnosti do prepovedi konkurence temeljijo na pripadnosti delavca svojemu delodajalcu.

Pravice so z razlogom, da ščitijo zaposlene. Brez njih bi se vrnil v čas, ko je bila delovna sila izkoriščena. Zakoni so napisani, da vzdržujejo socialne vrednote družbe.

SKLEP

Družbeni in tehnološki razvoj ter globalna konkurenca so privedli do pojava in razvoja novih oblik in načinov opravljanja dela. Konkurenčno okolje spodbuja zniževanje varstva delavcev, kar se kaže v nadomeščanju delovnega razmerja s civilnopravnimi oblikami dela. Podjetja zaradi zahtev po prožnem sledenju svetovnim, regionalnim in nacionalnim tržnim gibanjem v luči racionalizacije svojega poslovanja spreminjajo tradicionalni ustroj opravljanja dela. Fleksibilizacija je lahko prostovoljna izbira posameznikov. V večini primerov pa je izbira delodajalcev kot odgovor na tržne razmere in večjo konkurenčnost podjetij.

Delodajalec se odloča za izbiro posameznega delovnega razmerja na podlagi obveznosti in dolžnosti, ki jih zavezuje posamezna oblika delovnega razmerja ter na podlagi stroškovnega vidika za plačilo. Na izbiro vrste zaposlitve vpliva celoten strošek delodajalca. Prevelike obremenitve rednega dela zaposlenih s prispevki in davki silijo tako delodajalce kot tudi delavce v iskanje cenejših in fleksibilnejših oblik zaposlovanja. Vendar je potrebno upoštevati zakonodajne omejitve pri sklepanju posameznih oblik pogodb.

Največ obveznosti in na drugi strani pravic ima delodajalec v delovnem razmerju za določen in nedoločen čas, lahko tudi v obliki najema delovne sile. Izplačilo odpravnine za določen čas je zaradi trajanja zaposlitve ponavadi nižje kot izplačilo odpravnine v delovnem razmerju za nedoločen čas. V velikih primerih pa izplačilo odpravnine pri zaposlitvi za določen čas niti ni potrebno. Obveznosti delodajalca povečujejo njegov strošek, kot so izplačila nadomestil v času odsotnosti, plačilo regresa, izplačilo dodatkov, plačilo povračil stroškov v zvezi z delom, stroški izobraževanja in stroški kadrovske službe. Iz tega izhaja, da sta ti dve obliki zaposlitve dražji za delodajalca, kot druge predstavljene oblike zaposlitev.

Ostale oblike delovnih razmerij opisane v magistrskem delu so za delodajalca stroškovno ugodnejše, saj predstavlja plačilo za delo zanj celoten strošek. Glede na stroškovni vidik je razumljivo, zakaj delodajalci koristijo fleksibilnejše oblike zaposlovanja.

V kolikor delodajalec pred državnim nadzorom ne more upravičiti drugih oblik zaposlitve kot oblike, ki ne vsebujejo elementov zaposlitve za določen ali nedoločen čas, sklepam, da je s stroškovnega vidika kot z vidika obveznosti in pravic najugodnejša zaposlitev za

nedoločen in določen čas. Celoten strošek delodajalca je zaradi nižjih stroškov pri odpovedi delovnega razmerja nižji pri zaposlitvi za določen čas. Zaposlitev za določen čas omogoča delodajalcu večjo fleksibilnost pri prilagajanju na tržne razmere napram zaposlitvi za nedoločen čas in s tem optimizacijo stroškov. Po drugi strani zaposlitev za nedoločen čas omogoča zniževanje stroškov uvajanja in izobraževanja novih zaposlenih, saj je fluktuacija na delovnih mestih manjša. Glede na pridobljene odgovore z intervjuji sem ugotovila, da je pomembna tudi pripadnost in zanesljivost, ki je največja pri zaposlitvi za nedoločen čas. V kolikor je povpraševanje po proizvodih ali storitvah podjetja celo leto konstantno je smiselno, da delodajalec zaposluje za nedoločen čas in se s tem izogne stroškom uvajanja in izobraževanja. Morebitnim neustreznim delovnim kadrom pa naj se izogne s koriščenjem možnosti poizkusnega dela. V primeru, da povpraševanje po proizvodih ali storitvah podjetja med letom niha pa je smiselno, da delodajalec zaposluje za določen čas in s tem doseže večjo fleksibilnost in nižje stroške pri odpuščanju odvečne delovne sile. Delodajalec se lahko izogne delu stroškov izobraževanja in kadrovske službe tako, da najame delovno silo preko agencij. V primeru, da želi delodajalec kratkoročno nadomestiti povečan obseg dela, se lahko poslužuje tudi študentskega dela, ki ob prenehanju ne predstavlja stroškov za delodajalca.

LITERATURA IN VIRI

1. Abrahamsberg, N. (2011). Zloraba podjemne pogodbe – pogodbe o delu. *Uprava*, IX(1), 169–184.
2. Adamlje Kresnik, P. (2016). Sklepanje podjemnih in avtorskih pogodb se redno kaznuje. *Plače in kadri*, 7, 2–3.
3. Ceglar Ključevšek, M. (2016). Ekonomski kazalci. *Delodajalec*, 7(10), 25.
4. Dakić, L. (2012, 10. maj). Nasvet: Kdaj se spleča najem delovne sile. *Finance*. Najdeno 20. junija 2017 na spletnem naslovu <https://www.finance.si/35230/Nasvet-Kdaj-splaca-najem-delovne-sile?metered=yes&sid=498824529>
5. Evropska komisija. (2015, 11. november). *Osnutek skupnega poročila Komisije in Sveta o zaposlovanju. Sporočilo Komisije o letnem pregledu rasti za leto 2016*. Bruselj: Evropska Komisija.
6. FURS - Finančna uprava Republike Slovenije. (2015, 26. marec). *Fizične osebe, ki imajo registrirano dejavnost, delo pa opravljajo v odvisnem razmerju z delodajalcem – problematika prikazovanja pravno formalnega pravnega razmerja, ki ni skladno s pravno in ekonomsko vsebino razmerja*. Najdeno 7. aprila 2015 na spletnem naslovu http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_dejavnosti/Novice/2015/Fizicne_osebe_ki_imajo_registrirano_dejavnost_delo_pa_opravljajo_v_odvisnem_razmerju_z_delodajalcem.pdf
7. Ivančič, A., Mohorčič, A., Špolar, F., & Vida, A. (2010). *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
8. Južnik, L. (2007). Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja. *IB revija*, 41(3/4), 91–101.
9. Kanjuno Marčela, A., & Ignjatović, M. (2004). *Razpoke v zgodbi o uspehu: Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja*. Ljubljana: Sophia.
10. Kuralt, T. (2015). Nova davčna in socialna ureditev študentskega dela v letu 2015. *Davčno-finančna praksa*, 16(4), 16–18.
11. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2016). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Najdeno 30. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_1_del/#c18985
12. Obligacijski zakonik. *Uradni list RS* št. 97/2007.
13. Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del. *Uradni list RS* št. 55/2016.
14. OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development. (2014). *OECD Factbook 2014: Economics, Environmental and Social Statistics*. Paris: OECD Publishing.
15. Ovčak Kos, M. (2015). *Pogodbena svoboda v avtorskem pravu*. Ljubljana: GV Založba.
16. Podjed, K. (2016). Se promocija zdravja pri delu res izplača? *Delodajalec*, 7(10), 10.

17. Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2017. *Uradni list RS* št. 79/2016.
18. Primožič, K., & Žunec, L. (2013, 18. julij). Zakaj zaposlovati preko kadrovske agencije? *Mladi podjetnik*. Najdeno 20. junija 2017 na spletnem naslovu <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/zakaj-zaposlovati-preko-kadrovske-agencije>
19. Scortegagna Kavčnik, N. (b.l.). Delodajalci, ne podcenjujte odpovedi iz poslovnega razloga. *E-bilten*. Najdeno 30. junija 2017 na spletnem naslovu <https://www.ulinfo.tok.si/index.php/e-bilten/83-e-bilten-5-8-2015/163-delodajalci-ne-podcenjujte-odpovedi-iz-poslovnega-razloga>
20. Smolej, S. (2009). *Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja*. *Socialno delo*, 48(4), 199–208.
21. Spruk, V. (2013). Mladi in trg dela v času gospodarske krize. *IB Revija*, 3–4, 5–15.
22. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.a). *Zaposleni glede na delovni čas po obliki dela za leta 2008–2015*. Najdeno 29. septembra 2016 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/viewplus.asp?ma=0762109S&ti=Zaposleni+glede+na+a+delovni+%E8as+po%3A+KOHEZIJSKA+REGIJA%2C+SPOL%2C+OBLIKA+DELA+%2C+LETO+&Path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=02&temp=0762109S201563341527
23. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.b). *Stroški dela po socioekonomskih značilnostih zaposlenih in samozaposlenih, Slovenija, 2014*. Najdeno 1. novembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5714&idp=15&headerbar=13>
24. Tičar, L. (2012). *Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo*. Ljubljana: Pravna fakulteta.
25. UMAR - Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2016). *Ekonomski izzivi 2016*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
26. Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. *Uradni list RS* št. 140/2006, 76/2008.
27. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah. *Uradni list RS* št. 16/2007-UPB3, 68/2008-ZASP-E, 110/2013-ZASP-F, 56/2015-ZASP-G.
28. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/2013, 78/2013-popr., 47/2015-ZZSDT, 33/2016-PZ-F, 52/2016-ZDR-1A.
29. Zakon o dohodnini. *Uradni list RS* št. 13/2011-UPB7, 24/2012-ZDoh-2I, 30/2012-ZDoh-2J, 75/2012-ZDoh-2K, 40/2012-ZUJF, 94/2012-ZDoh-2L, 96/2013-ZDoh-2M, 29/2014-Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-175/2011-12, 23/2015-ZDoh-2O, 50/2014-ZDoh-2N, 55/2015-ZDoh-2P, 102/2015-ZUJF-E, 63/2016-ZDoh-2R.
30. Zakon o gospodarskih družbah. *Uradni list RS* št. 65/2009-UPB3, 33/2011-ZGD-1D, 91/2011-ZGD-1E, 32/2012-ZGD-1F, 57/2012-ZGD-1G, 82/2013-ZGD-1H, 55/2015-ZGD-1I.
31. Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela. *Uradni list RS*, št. 90/2015.

32. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS* št. 96/2012, 39/2013-ZPIZ-2A, 99/2013-ZSVarPre-C, 101/2013-ZIPRS1415, 111/2013-ZMEPIZ-1, 44/2014-ORZPIZ206, 85/2014-ZUJF-B, 95/2014-ZUJF-C, 102/2015-ZPIZ-2B.
33. Zakon o prispevkih za socialno varnost. *Uradni list RS* št. 05/1996, 18/1996-ZdavP, 34/1996, 87/1997, 03/1998, 106/1999, 81/2000, 97/2001.
34. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS* št. 26/2014, 90/2015-ZSDP-1A.
35. Zakon o urejanju trga dela. *Uradni list RS* št. 80/2010, 40/2012-ZUJF, 21/2013-ZUTD-A, 63/2013-ZUTD-B, 100/2013-ZUTD-C, 32/2014-ZPDZC-1, 47/2015-ZZSDT.
36. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list RS* št. 107/2006-UPB1, 114/2006-ZUTPG, 59/2007-Zštip.
37. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. *Uradni list RS* št. 72/2006-UPB3, 114/2006-ZUTPG, 91/2007-ZZVZZ-J, 76/2008-ZZVZZ-K, 62/2010-ZUPJS, 87/2011-ZZVZZ-L, 40/2012-ZUJF, 21/2013-ZUTD-A, 91/2013-ZZVZZ-M, 99/2013-ZUPJS-C, 99/2013-ZSVarPre-C, 111/2013-ZMEPIZ-1, 95/2014-ZUJF-C, 47/2015-ZZSDT.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Lestvica za odmero dohodnine in olajšav za leto 2017	1
Priloga 2: Intervju podjetje 1	3
Priloga 3: Intervju podjetje 2	5
Priloga 4: Intervju podjetje 3	7

PRILOGA 1: Lestvica za odmero dohodnine in olajšav za leto 2017

Slika 1: Izpis lestvice za odmero dohodnine in olajšav za leto 2017

na podlagi Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2017 (Uradni list RS, št. 79/16).

Stopnje dohodnine:

Če znaša neto letna davčna osnova v eurih		Znaša dohodnina v eurih	
Nad	Do		
	8.021,34		16 %
8.021,34	20.400,00	1.283,41	+ 27 % nad 8.021,34
20.400,00	48.000,00	4.625,65	+ 34 % nad 20.400,00
48.000,00	70.907,20	14.009,65	+ 39 % nad 48.000,00
70.907,20		22.943,46	+ 50 % nad 70.907,20

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec, se za davčno leto 2017 uporabijo stopnje dohodnine in lestvica preračunana na 1/12 leta:

Če znaša neto mesečna davčna osnova v eurih		Znaša dohodnina v eurih	
Nad	Do		
	668,44		16 %
668,44	1.700,00	106,95	+ 27 % nad 668,44
1.700,00	4.000,00	385,47	+ 34 % nad 1.700,00
4.000,00	5.908,93	1.167,47	+ 39 % nad 4.000,00
5.908,93		1.911,95	+ 50 % nad 5.908,93

Davčne olajšave:

1. Splošna olajšava

Višina skupne splošne olajšave je odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2017:

Če znaša skupni dohodek v eurih		Znaša splošna olajšava v eurih
Nad	Do	
	11.166,37	6.519,82
11.166,37	12.570,89	4.418,64
12.570,89		3.302,70

se nadaljuje

Pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja se upošteva:

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v eurih		Znaša splošna olajšava v eurih
Nad	Do	
	930,53	543,32
930,53	1.047,57	368,22
1.047,57		275,22

Če delojemalec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava se davčna osnova zmanjša za 275,22 eura.

2. Osebne olajšave

Namen	Letna olajšava v eurih	Mesečna olajšava v eurih
invalidu s 100% telesno okvaro	17.658,84	1.471,57

3. Posebna osebna olajšava

za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta znaša 2.477,03 eura,

4. Posebna olajšava

- za vzdrževane otroke

	Letna olajšava v eurih	Mesečna olajšava v eurih
Za prvega vzdrževanega otroka	2.436,92	203,08
Za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	8.830,00	735,83
Za drugega vzdrževanega otroka	2.649,24	220,77
Za tretjega vzdrževanega otroka	4.418,54	368,21
Za četrtega vzdrževanega otroka	6.187,85	515,65
Za petega vzdrževanega otroka	7.957,14	663,09

Za vse nadaljnje vzdrževane otroke se višina olajšave poveča za 1.769,30 eura (mesečno za 147,44 eura) glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka.

- za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana

Letna olajšava v eurih	Mesečna olajšava v eurih
2.436,92	203,08

5. Olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje do 2.819,09 eurov letno.

Vir: Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2017, Ur.l. RS, št. 79/2016.

PRILOGA 2: Intervju podjetje 1

1. Katere oblike delovnega razmerja uporabljate v vašem podjetju?

V intervjuvanem podjetju uporabljajo zaposlitev za nedoločen čas, določen čas, najem delovne sile preko agencij za določen čas, študentsko delo ter avtorsko pogodbo.

2. Naštejte jih po vrstnem redu prisotnosti. Od najbolj do najmanj pogoste oblike.

Najpogostejša oblika zaposlitve je zaposlitev za določen čas, sledita ji zaposlitev za nedoločen čas, najem delovne sile preko agencij za določen čas, študentsko delo ter kjer to dovoljuje narava dela avtorska pogodba.

3. Kaj so razlogi za izbiro posamezne oblike delovnega razmerja? Navedite prednosti in slabosti za vse prisotne oblike.

Razlog za izbiro zaposlitve za določen čas so fleksibilnost v prilagajanju potreb po zaposlenih v danem obdobju. V kolikor spoznaš delavca kot neustreznega za delovno mesto, ga lažje nadomestiš z ustreznjšim kadrom. Slabost opažajo v manjši pripadnosti zaposlenih.

Razlog za izbiro zaposlitve za nedoločen čas je v večji pripadnosti zaposlenih, kar predstavlja dodano vrednost podjetju. Slabost te oblike zaposlitve je manjša fleksibilnost v prilagajanju potreb po zaposlenih glede na tržne razmere.

Razlog za izbiro najema delovne sile preko agencij je v manjših administrativnih stroških ter prihranku časa v postopku iskanja ustreznega kadra. Slabost predstavlja višji strošek za plačilo ravno tako opažajo, da zaposleni niso navdušeni nad delom preko agencije zaradi manjše stalnosti in s tem manjše socialne varnosti.

Študentsko delo je uporabno v času poletnih mesecev, kjer nadomeščajo primanjkovalne kadre zaradi letnih dopustov s študentskim delom. Je pa to draga oblika dela, primerna za nadomeščanje proizvodnih delavcev, ki opravljajo rutinsko delo, kot so pakiranje izdelkov v embalažo, štetje in podobno.

Delo preko avtorske pogodbe je izjema za specifične primere, kjer so potrebni strokovnjaki.

4. Kako po vašem mnenju različne oblike vplivajo na vedenje zaposlenih v smislu njihove motivacije za delo, pripadnosti ipd.

Delavci so najbolj nagnjeni k iskanju zaposlitve za nedoločen čas. To se odraža v večji motivaciji zaposlenih za določen čas z namenom dokazovanja in s tem napredovanja v zaposlitev za nedoločen čas. Zaposlitev za nedoločen čas jim predstavlja večjo varnost, možnost pridobitve kredita. Najmanj prepadni podjetju so delavci najeti preko agencij.

5. Katera oblika je stroškovno najugodnejša?

Stroškovno je v primeru proizvodnih delavcev najugodnejša zaposlitev za določen čas, saj omogoča največjo fleksibilnost. V primeru zaposlovanja strokovnega kadra na področju strojnikov, finančnikov, pravnikov in podobno je ugodnejša zaposlitev za nedoločen čas. V

interesu jim je namreč, da imajo izobražene in v delovni proces vpeljane posameznike ter da se jim ni potrebno ukvarjati z iskanjem nadomestnih zaposlitev za ta delovna mesta. Iskanje in uvajanje primernega kadra namreč predstavlja na zahtevnejših delovnih mestih dodaten strošek za podjetje.

6. Kateri dodatni stroški, poleg plačila za delo, so povezani s posamezno obliko delovnega razmerja (na primer postopki zaposlitve, iskanja kadrov)?

Pri agencijskem sodelovanju nastanejo dodatni stroški za storitev agencije, vendar je prihranek v času, saj se skrajša čas za izbor kadra ter časovno manj časa namenijo administraciji ob zaposlitvi.

Dodatni stroški nastopijo pri zaposlitvi za določen in nedoločen čas, ko za potencialne kandidate pripravijo preizkuse različnih spretnosti. Ti dodatni stroški so čas vodje, ki je prisoten na preizkusih in poda svojo oceno ter malica za kandidata. Za določena delovna mesta je organiziran tudi ogled in s tem nastopijo stroški porabljenega delovnega časa delavca, ki je zadolžen za vodenje ogledov. Občasno nastopijo tudi stroški za izvedbo internih psiholoških testiranj, ki so odredeni v skladu z internim pravilnikom in navodili direktorja. Minimalen strošek predstavlja tudi letni strošek objave oglasov na spletnih portalih za prosta delovna mesta.

Dodatni stroški pri študentskem delu predstavljajo učenje dela ter opravljanje izpita varstva pri delu.

7. Kaj je razlog za prevladujočo obliko delovnega razmerja v vašem podjetju?

Prevladujoča oblika zaposlovanja je zaposlitev za določen čas. Glavni razlog je fleksibilnost, ki jo omogoča podjetju. Najem delovne sile se poslužujejo v primerih, ko sami ne najdejo kadra ali nimajo časa za iskanje.

PRILOGA 3: Intervju podjetje 2

1. Katere oblike delovnega razmerja uporabljate v vašem podjetju?

Zaposlitev za nedoločen čas, delo samostojnih podjetnikov, študentsko delo, delo preko podjemne pogodbe.

2. Naštejte jih po vrstnem redu prisotnosti. Od najbolj do najmanj pogoste oblike.

Prevladujoča oblika je zaposlitev za nedoločen čas, sledi ji delo samostojnih podjetnikov, študentsko delo in zelo redko delo preko podjemne pogodbe.

3. Kateri so razlogi za izbiro posamezne oblike delovnega razmerja? Navedite prednosti in slabosti za vse prisotne oblike.

Glavni razlog zaposlitve za nedoločen čas je zakonska omejitev. Vsi zaposleni so v podjetju namreč prisotni več kot dve leti na istem delovnem mestu. Razlog za zaposlitev za nedoločen čas je tudi ta, da ni potrebno konstantno uvajanje in učenje novih ljudi. To terja čas in denar. Zaposleni za nedoločen čas so ta znanja že pridobili in je v interesu podjetja, da te zaposlene obdrži, tako da jim nudi zaposlitev za nedoločen čas. Ni pa pridobljeno zanje zadosten razlog, da zaposlenega obdržijo v zaposlitvi za nedoločen čas, v kolikor je plačilo za delo, ki ga zaposleni želi previsoko. Slabost te oblike je težje odpuščanje delovne sile ter s tem prilagajanje na tržne razmere ter plačilo nadomestil v času odsotnosti zaradi bolezni ali dopusta. Poleg tega je potrebno zaposlenim plačati malico in prevoz, regres, zdravniške preglede.

Razlog za izbiro samostojnih podjetnikov je v tem, da narava dela ni enakomerno porazdeljena skozi leto. Dodatno povpraševanje po storitvah podjetja rešujejo z delom samostojnih podjetnikov. Razlog za to izbiro je tudi, da je strošek dela cenejši, saj ni plačil nadomestil v času odsotnosti, prehrane, prevoza, regresa, zdravniških pregledov ali odpravnin. Vse to predstavlja nižje stroške in večjo fleksibilnost, kar je za podjetje zelo pomembno. Slabost je v tem, da niso tako zanesljivi v smislu prisotnosti na delu kot zaposleni za nedoločen čas, ki morajo priti vsak dan. Samostojni podjetniki lahko namreč dobijo tudi druga dela in lažje manjkajo na delovnem mestu. Zaposlenemu za nedoločen čas morajo dopust predhodno odobriti. Slabost te oblike je nevarnost kazni v primeru inšpekcijskega nadzora.

Študentsko delo je draga oblika dela in se je poslužujejo v primeru kratkotrajnega povečanega obsega dela. Prednost te oblike je v kratkotrajnosti, slabost je višina plačila.

Podjemo pogodbo uporabijo redko. V primeru, da morajo nenadno zagotoviti dodatno delovno silo in osebe ne želijo zaposliti, ta oseba pa nima statusa samostojnega podjetnika. V takem primeru obračunajo del plačila za delo kot delo po podjemni pogodbi in se s tem zavarujejo v primeru inšpekcijskega nadzora. Drugi del plačila je v gotovini zaradi visokih stroškov.

4. Kako po vašem mnenju različne oblike vplivajo na vedenje zaposlenih v smislu njihove motivacije za delo, pripadnosti ipd.

Zaposlitev za nedoločen čas vpliva tako, da je zaposleni bolj lojalen podjetju in se počuti vrednejšega, vendar manj motiviran, saj ima zagotovljeno plačilo za delo. Opažamo, da niso pripravljene delati nadur tako kot samostojni podjetniki. Samostojni podjetniki se bolj trudijo in so pripravljene delati več nadur, saj je njihovo plačilo odvisno od tega. Poleg tega je možno, da jih v naslednjem mesecu ne bodo potrebovali, ker bo manj dela. Najbolj zanesljivi in pripadni so zaposleni za nedoločen čas, sledijo jim samostojni podjetniki. Študentje so najmanj zanesljivi in pripadni z najmanj predzadnja, njihova edina motivacija je plačilo za delo. Podjemniki niso niti nezanesljivi niti pripadni.

5. Katera oblika je stroškovno najugodnejša?

Delo samostojnih podjetnikov. Ni izplačil nadomestil, regresa, prehrane, prevoza, nadur. Ni jim potrebno zagotoviti dela za cel mesec.

6. Kateri dodatni stroški, poleg plačila za delo, so povezani s posamezno obliko delovnega razmerja (na primer postopki zaposlitve, iskanja kadrov)?

Dodatne stroške pri zaposlitvi za nedoločen čas, ki jih ni pri samostojnih podjetnikih in študentih, predstavljajo vodenje kadrovskih evidenc, obračun plače, izobraževanje, iskanje kadra, delovne obleke. Samostojnih podjetnikov in študentov ne izobražujejo, pokažejo jim le, kaj in kako morajo delati. Kar se sami naučijo, je njihova dodana vrednost. Zaposlene za nedoločen čas pa učijo uporabo različnih novih tehnologij.

7. Kaj je razlog za prevladujočo obliko delovnega razmerja v vašem podjetju?

Zakonodajna omejitev ter to, da obdržijo kader, katerega so potrebno izobrazili in je usposobljen za dela v njihovem podjetju.

PRILOGA 4: Intervju podjetje 3

1. Katere oblike delovnega razmerja uporabljate v vašem podjetju?

V intervjuvanem podjetju uporabljajo zaposlitev za nedoločen čas, določen čas, študentsko delo ter delo preko podjetne pogodbe.

2. Naštejte jih po vrstnem redu prisotnosti. Od najbolj do najmanj pogoste oblike.

Najpogostejša oblika zaposlitve je zaposlitev za nedoločen čas, sledi ji zaposlitev za določen čas, študentsko delo ter redko delo preko podjetne pogodbe.

3. Kaj so razlogi za izbiro posamezne oblike delovnega razmerja? Navedite prednosti in slabosti za vse prisotne oblike.

Razlog za izbiro zaposlitve za nedoločen čas je ta, da je to najbolj zaželjena oziroma predpisana oblika zaposlitve s strani zakonodajalca ter tudi zaposlenega. Prednosti se kažejo kot večja pripadnost zaposlenih in majhni fluktuaciji na posameznem delovnem mestu. Slabost je v tem, da je ta oblika zelo toga in nefleksibilna z vidika delodajalca. Postopki odpuščanja odvečnega ali neprimerne kadra so zapleteni, dolgotrajni in dragi. Kot primer izpostavijo odpoved zaradi nesposobnosti.

Zaposlitev za določen čas uporabljajo kot nadomestek poskusne dobe. V kolikor se oseba izkaže za primerno za določeno delovno mesto, ji pogodbo podaljšajo ali pa spremenijo v zaposlitev za nedoločen čas. Uveljavljanje pravic poskusne dobe pri zaposlitvi za nedoločen čas jim predstavlja preveliko administrativno obremenitev. Na ta način se temu izognejo. Razlog za zaposlitev za določen čas je tudi ta, da ne vedo zagotovo ali bodo potrebovali nekoga na določen delovnem mestu nedoločen čas. Glavna prednost te oblike je lažje odpuščanje, je bolj fleksibilne oblike zaposlitve, kar omogoča lažje upravljanje s kadrom. Zaposleni so bolj motivirani, saj se želijo dokazati in pridobiti zaposlitev za nedoločen čas. Negativa stran te oblike je, da zaposleni lahko vzporedno iščejo varnejšo obliko zaposlitve pri drugem delodajalcu.

Študentskega dela se poslužujejo v bolj obremenjenih obdobjih, ko je prodaja večja. To so predvsem petki popoldan ter predpraznični časi ter v času letnih dopustov za nadomeščanje odsotnih zaposlenih. Prednost te oblike je v možnosti kratkotrajnega sodelovanja oziroma sodelovanja po potrebi glede na delovni proces podjetja. Plačilo za delo je glede na dejansko opravljene ure dela, brez nadomestil, malice in prevoza. Slabost te oblike je v tem, da opažajo neresnost študentov. Nikoli ne veš ali se bodo držali dogovora in res prišli na delo. Z danes na jutri se lahko odločijo, da ne bodo več delali, oni kot delodajalec pa niso varovani z odpovednim rokom. Ne glede na to, da ni obveznih toliko plačil kot pri zaposlitvi za določen in nedoločen čas (nadomestila, malica, prevoz ...) je ta oblika draga, predpisana je minimalna urna postavka.

Podjetno pogodbo sklenejo za občasna dela in naloge s strokovnih področij, ki jih ne potrebujejo redno. Plačilo je drago, vendar je ta oblika fleksibilna in omogoča plačilo za kratkotrajne oblike dela, ki niso stalna praksa v podjetju.

4. Kako po vašem mnenju različne oblike vplivajo na vedenje zaposlenih v smislu njihove motivacije za delo, pripadnosti ipd.

Opažajo, da so najbolj motivirani zaposleni za določen čas zaradi želje po zaposlitvi za nedoločen čas. Nekaj izjem je tudi med študenti, ki se želijo dokazati in morda ob zaključku študija zaprositi za delovno mesto. Najbolj pripadni podjetju so zaposleni za nedoločen čas. Zaposleni za nedoločen čas se zaradi varnosti zaposlitve ne trudijo več tako močno, predvsem na manj plačanih delovnih mestih.

5. Katera oblika je stroškovno najugodnejša?

Zaposlitev za nedoločen čas. Za krajša nadomeščanja študentsko delo.

6. Kateri dodatni stroški, poleg plačila za delo, so povezani s posamezno obliko delovnega razmerja (na primer postopki zaposlitve, iskanja kadrov)?

Najmanj dodatnih stroškov je pri podjemni pogodbi. Sledi ji študentsko delo. Pri izbiri študentov je najmanj stroškov postopka izbire in usposabljanja. Preko e-izobraževanja opravijo izpit varstva pri delu ter HACCP izobraževanje. Visoki stroški so povezani z iskanjem primernih kandidatov za zaposlitev za določen in nedoločen čas. To so predvsem čas zaposlenih, ki vodijo intervjuje ter administrativni stroški prijav v socialna zavarovanja ter vodenje kadrovskih evidenc ter po opravljeni izbiri izobraževanje in uvajanje novih zaposlenih. Vodenje kadrovskih evidenc imajo podprto z informacijsko tehnologijo, ki jim olajša delo. Dodatni stroški nastopijo, ko morajo zaposlenim izplačati jubilejne nagrade, dodatke in regres ali pa plačati zdravniške preglede. Dodaten strošek predstavljajo tudi pikniki, kjer se zaposleni družijo in povezujejo na neformalni ravni.

7. Kaj je razlog za prevladujočo obliko delovnega razmerja v vašem podjetju?

Razlog za prevladujočo obliko, ki je zaposlitev za nedoločen čas, je predvsem ta, da se izognejo konstantnemu uvajanju novih zaposlenih v delovne procese in izobraževanja. Ni potrebnih dodatnih stroškov z iskanjem novega kadra, na večini delovnih mest potrebujejo zaposlenega za daljše časovno obdobje. Kot večje podjetje na slovenskem trgu se držijo zakonodajnih predpisov. Med zaposlenimi se ustvari pozitivna delovna klima, ne potrebujejo več veliko navodil in vodenja. Odnosi postanejo bolj prijateljski in ugodni za timsko delo.